

**VIỆN HÀN LÂM  
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

---

**LÊ TẤN CHÂU**

**CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TỪ THỰC TIỄN  
HUYỆN QUẾ SƠN, TỈNH QUẢNG NAM**

**Chuyên ngành : Luật Hiến pháp và Luật Hành chính**

**Mã số : 60.38.01.02**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

**PGS. TS. NGUYỄN MINH MÃN**

**HÀ NỘI, năm 2016**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành được luận văn này, trước tiên tôi xin chân thành gửi lời cảm ơn đến Ban Giám đốc Học viện Khoa học xã hội, các khoa, phòng, cơ sở học viện tại Đà Nẵng và quý thầy, cô trong Học viện Khoa học xã hội đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, truyền đạt những kiến thức mới về chuyên ngành Luật Hiến pháp và Luật Hành chính đã tạo điều kiện cho tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu khoa học.

Đặc biệt, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất đến Thầy giáo PGS.TS Nguyễn Minh Mẫn người đã trực tiếp hướng dẫn tận tình để giúp tôi hoàn thành đề tài nghiên cứu này. Tôi xin chân thành biết ơn.

*Đà Nẵng, tháng 7 năm 2016*

**Lê Tấn Châu**

## **LỜI CAM ĐOAN**

*Tôi xin cam đoan đây là đề tài nghiên cứu của cá nhân tôi.*

*Các số liệu nêu trong luận văn là trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.*

**Tác giả luận văn**

**Lê Tấn Châu**

## MỤC LỤC

|   |    |
|---|----|
| <b>MỞ ĐẦU</b> .....   | 1  |
| <b>CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH</b> .....  | 7  |
| 1.1. Khái niệm, mục tiêu, yêu cầu, sự cần thiết phải cải cách hành chính .....  | 7  |
| 1.2. Các yếu tố tác động và điều kiện đảm bảo hiệu quả của tiến trình cải cách hành chính .....   | 22 |
| Kết luận Chương 1 .....   | 27 |
| <b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN QUẾ SƠN, TỈNH QUẢNG NAM</b> .....  | 29 |
| 2.1. Thuận lợi và khó khăn của huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam trong công cuộc cải cách hành chính.....   | 29 |
| 2.2. Những kết quả đạt được trong cải cách hành chính ở huyện Quế Sơn....   | 31 |
| 2.3. Đánh giá về chung về cải cách hành chính ở huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam .....   | 49 |
| Kết luận chương 2 .....   | 58 |
| <b>CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP TIẾP TỤC ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TRONG THỜI GIAN TỚI TỪ THỰC TIỄN HUYỆN QUẾ SƠN, TỈNH QUẢNG NAM</b> ..... | 61 |
| 3.1. Định hướng tiếp tục cải cách hành chính trong thời gian tới từ thực tiễn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam .....                                 | 61 |
| 3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính từ thực tiễn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam.....  | 65 |
| <b>KẾT LUẬN</b> .....   | 79 |
| <b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>   |    |

## DANH MỤC KÝ HIỆU VÀ CHỮ VIẾT TẮT

|      |                     |
|------|---------------------|
| CBCC | Cán bộ, công chức   |
| CCHC | Cải cách hành chính |
| HCNN | Hành chính nhà nước |
| HDND | Hội đồng nhân dân   |
| NĐ   | Nghị định           |
| NQ   | Nghị quyết          |
| QLNN | Quản lý nhà nước    |
| QĐ   | Quyết định          |
| QPPL | Quy phạm pháp luật  |
| TTg  | Thủ tướng           |
| UBND | Ủy ban nhân dân     |
| XHCN | Xã hội chủ nghĩa    |

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Hơn hai thập kỷ trôi qua, từ những chuyển biến mạnh mẽ về kinh tế - xã hội của đất nước ta trong những năm thực hiện đường lối đổi mới do đại hội lần thứ VI của Đảng cộng sản Việt Nam (12/1986) đề ra đã tạo ra một bước chuyển biến có ý nghĩa hết sức quan trọng từ nền kinh tế kế hoạch hóa vận hành theo cơ chế tập trung quan liêu bao cấp sang nền kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong tiến trình đó, cải cách hành chính được đặt ra như một đòi hỏi khách quan của thực tế để tạo tiền đề và thúc đẩy phát triển kinh tế. Cải cách hành chính được xác định là trọng tâm của việc tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, trở thành một bộ phận quan trọng trong chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước ta.

Từ Chương trình Cải cách hành chính lần đầu tiên được thông qua tại Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa VII tháng 01/1995, Thủ tướng chính phủ đã phê duyệt Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2001-2010 và Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 ban hành theo Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 với mục tiêu nhằm xây dựng một nền hành chính dân chủ trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; một nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân; một đội ngũ công chức có đủ năng lực và phẩm chất hoàn thành nhiệm vụ được giao, thúc đẩy xã hội phát triển lành mạnh, đúng hướng, phục vụ đắc lực đời sống nhân dân, xây dựng nếp sống và làm việc theo pháp luật.

Cùng với những biến đổi của đất nước, Quế Sơn là một huyện trung du miền núi nằm về phía Tây Bắc tỉnh Quảng Nam, cách thành phố Đà Nẵng

40km về phía Tây Nam với diện tích 251,17 km<sup>2</sup> và dân số khoảng 127.077 người (năm 2013) gồm 13 xã và 1 thị trấn. Tốc độ tăng trưởng kinh tế trong những năm qua của huyện tương đối cao và ổn định, đạt tỷ lệ 14% trở lên; cơ cấu kinh tế được chuyển dịch theo hướng tích cực; tổng giá trị sản xuất trong năm 2014 đạt gần 3.500 tỷ đồng, thu nhập bình quân đầu người năm 2014 người đạt 17,6 triệu đồng/người/năm [39]. Với vị trí địa lý thuận lợi, tài nguyên khoáng dồi dào, phong phú, huyện Quế Sơn có tiềm năng phát triển về kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng mạnh mẽ. Vì vậy, yêu cầu về quản lý nhà nước trên tất cả các mặt đặt ra ngày càng nâng cao, đặc biệt trong xu thế hội nhập và toàn cầu hóa. Do đó, trong những năm qua, cùng với cả tỉnh, cả nước, huyện Quế Sơn xác định cải cách hành chính là một nhiệm vụ trọng tâm, là một yêu cầu tất yếu của đổi mới.

Với mục đích xây dựng một nền hành chính hiện đại, trong sạch, vững mạnh, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trên tất cả các lĩnh vực hiện tại và trong tương lai, góp phần cùng địa phương khắc phục lạc hậu, yếu kém, cùng với cả tỉnh, cả nước thực hiện thắng lợi nhiệm vụ cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020, bản thân tôi chọn đề tài: “*Cải cách hành chính từ thực tiễn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam*” làm đề tài nghiên cứu của Luận văn. Đề tài này tập trung đi sâu nghiên cứu, đánh giá thực trạng, đề xuất những giải pháp và kiến nghị nhằm góp phần đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước trên địa bàn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam; là kết quả của nghiên cứu dựa trên cơ sở vận dụng những kiến thức khoa học đã được học trong nhà trường với kinh nghiệm thực tiễn công tác của bản thân trong những năm qua.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn**

Trong những năm gần đây ở Việt Nam, việc nghiên cứu và tìm kiếm các giải pháp để thực hiện cải cách hành chính được sự quan tâm của nhiều

nhà khoa học và các nhà quản lý. Nhiều công trình nghiên cứu đã được công bố như:

- Tô Tứ Hạ - Chủ biên (1998), Cải cách hành chính địa phương lý luận và thực tiễn, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

- Bùi Văn Minh (2015), Nghiên cứu các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước.

- Thang Văn Phúc - Chủ biên (2001), Cải cách hành chính nhà nước: thực trạng, nguyên nhân và giải pháp, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

- Nguyễn Ngọc Hiến - Chủ biên (2001), Các giải pháp thúc đẩy cải cách hành chính ở Việt Nam, NXB Chính Trị Quốc gia, Hà Nội.

- Nguyễn Đình Tấn (2004), xã hội học hành chính: nghiên cứu giao tiếp và dư luận xã hội trong cải cách hành chính nhà nước, Nxb Lý luận chính trị.

- Đoàn Trọng Tuyển (2006), Cải cách hành chính và công cuộc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, NXB Tư pháp.

- Khải Nguyên (2008), Cán bộ công chức với vấn đề cải cách hành chính, chống tham nhũng, lãng phí, NXB Lao động.

- Đặng Xuân Phương (2011), Hoàn thiện tổ chức và hoạt động của Bộ, cơ quan ngang Bộ trong quá trình cải cách hành chính ở Việt Nam hiện nay, NXB Chính trị quốc gia.

- Bùi Huy Kiên, Luận án Tiến sĩ (2010), Những bài học từ hai cuộc cải cách hành chính dưới triều vua Lê Thánh Tông và vua Minh Mạng.

- Trần Trí Trinh, Luận án Tiến sĩ (2008), Nghiên cứu các giải pháp cải cách quản lý tài chính công nhằm thúc đẩy cải cách hành chính nhà nước ở Việt Nam.

- GS.TS. Vũ Huy Từ - chủ biên (1998), hành chính học và cải cách hành chính, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

- Dương Quang Tung (2007), Cải cách hành chính để thúc đẩy sự



phát triển đất nước trong thời kỳ mở cửa, hội nhập hiện nay, Viện khoa học Tổ chức Nhà nước.

- PGS.TS Đinh Ngọc Vượng (2008), *Cải cách hành chính và xây dựng nhà nước pháp quyền ở Việt Nam hiện nay*, Viện Nhà nước và Pháp luật, Việt Nam.

- Phạm Đức Toàn (2010), *Mối quan hệ giữa cải cách hành chính và đổi mới kinh tế là tất yếu trong tổng thể đất nước*, Văn phòng Bộ Nội vụ.

- Nguyễn Thị Hồng Hiếu (2010), *Các giải pháp tăng cường cải cách hành chính tại tỉnh Lào Cai*, Luận văn thạc sỹ, Học viện Hành chính.

- Một số tác giả cũng đã viết các bài báo nghiên cứu về các vấn đề có liên quan đăng trên các tạp chí chuyên ngành, như Tạp chí quản lý nhà nước, tổ chức nhà nước...

Các công trình nghiên cứu trên đã đề cập đến một số vấn đề về cơ sở lý luận và những giải pháp nhằm thực hiện cải cách hành chính hay một nội dung của chương trình cải cách hành chính. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu về cải cách hành chính nhà nước trên địa bàn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam. Vì vậy, đề tài nghiên cứu về “*Cải cách hành chính từ thực tiễn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam*” không trùng với các công trình khoa học đã được công bố. Mặc dù vậy, các công trình khoa học trên là tài liệu tham khảo có giá trị cho việc nghiên cứu và hoàn thiện luận văn này.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích nghiên cứu của đề tài là đề xuất những giải pháp tích cực, phù hợp với điều kiện thực tế ở địa phương và xu thế phát triển chung của cả tỉnh, cả nước nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả cải cách hành chính của huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong tình hình mới.

### *3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu*

- Khái quát lý luận về hành chính và cải cách hành chính để làm rõ mục tiêu, nội dung, hình thức và phương pháp cải cách hành chính trong điều kiện của Việt Nam, của tỉnh Quảng Nam nói chung và huyện Quế Sơn nói riêng.

- Phân tích thực trạng cải cách hành chính của các cấp chính quyền trên địa bàn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam để đánh giá đúng kết quả, hạn chế và những nguyên nhân ảnh hưởng, làm cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng chiến lược, kế hoạch cải cách hành chính của huyện Quế Sơn trong thời gian đến.

- Đề xuất một số giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao hiệu quả cải cách hành chính trên địa bàn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### *4.1. Đối tượng nghiên cứu*

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là cải cách hành chính nhà nước huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam.

### *4.2. Phạm vi nghiên cứu*

- Đề tài tập trung nghiên cứu về các nội dung của cải cách hành chính nhà nước, đánh giá quá trình thực hiện và kết quả của cải cách hành chính nhà nước tại huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam.

- Thời gian từ năm 2001 đến nay.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### *5.1. Phương pháp luận*

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm của Đảng và Nhà nước về cải cách hành chính.

### *5.2. Phương pháp nghiên cứu*

Kế thừa có chọn lọc kết quả các công trình nghiên cứu trước, đồng thời, để thực hiện các mục tiêu trên, đề tài sử dụng các phương pháp sau:

- Phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, đối chiếu;
- Phương pháp thu thập và xử lý thông tin;
- Phương pháp khảo sát thực tế.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn**

### *6.1. Ý nghĩa lý luận*

Hệ thống hóa những lý luận cơ bản về cải cách hành chính nhà nước và địa phương.

### *6.2. Ý nghĩa thực tiễn*

Phân tích và làm rõ thực trạng và nguyên nhân hạn chế của cải cách hành chính huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam. Đề xuất các giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính ở huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam.

## **7. Cơ cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, kết cấu luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận chung về Cải cách hành chính

Chương 2: Thực trạng cải cách hành chính ở huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam

Chương 3: Định hướng, giải pháp tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính trên địa bàn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam trong thời gian đến.

# CHƯƠNG 1

## NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

### **1.1. Khái niệm, mục tiêu, yêu cầu, sự cần thiết phải cải cách hành chính**

#### ***1.1.1. Khái niệm cải cách hành chính***

Cải cách hành chính (CCHC) từ lâu đã luôn là một vấn đề được chú trọng của hầu hết các quốc gia trên thế giới, tuy nhiên, khái niệm chung về CCHC trên thế giới cũng còn mang tính trừu tượng, mỗi quốc gia có cách nhìn nhận về CCHC khác nhau nhưng nhìn chung, CCHC đều xuất phát từ thực tiễn và phát sinh chủ yếu do các nguyên nhân: yêu cầu tất yếu của phát triển kinh tế - xã hội; yêu cầu tất yếu của việc cải tạo, điều chỉnh của cơ cấu hành chính; kết quả tất yếu của sự tác động của tiến bộ khoa học vào quản lý hành chính.

Hiện nay trên thế giới, về mặt lý thuyết, có nhiều quan niệm khác nhau về cải cách hành chính. Qua phân tích dưới nhiều góc độ định nghĩa của khái niệm, có thể thấy các khái niệm về CCHC được nêu ra có một số điểm thống nhất sau:

- CCHC là một sự thay đổi có kế hoạch, theo một mục tiêu nhất định, được xác định bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- CCHC không làm thay đổi bản chất của hệ thống hành chính, mà chỉ làm cho hệ thống này trở nên hiệu quả hơn, phục vụ nhân dân được tốt hơn so với trước, chất lượng các thể chế quản lý nhà nước đồng bộ, khả thi, đi vào cuộc sống hơn, cơ chế hoạt động, chức năng, nhiệm vụ của bộ máy, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước sau khi tiến hành CCHC đạt hiệu quả, hiệu lực hơn, đáp ứng yêu cầu quản lý kinh tế – xã hội của một quốc gia.

- CCHC tùy theo điều kiện của từng thời kỳ, giai đoạn của lịch sử, yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội của mỗi quốc gia, có thể được đặt ra những trọng tâm, trọng điểm khác nhau, hướng tới hoàn thiện một hoặc một số nội dung của nền hành chính, đó là tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức, thể chế pháp lý, hoặc tài chính công...

Tóm lại, theo nghĩa rộng CCHC có thể hiểu là một quá trình thay đổi cơ cấu của quyền lực hành pháp và tất cả các hoạt động có ý thức của bộ máy nhà nước nhằm đạt được sự hợp tác giữa các bộ phận và các cá nhân vì mục đích chung của cộng đồng và phối hợp các nguồn lực để tạo ra hiệu lực, hiệu quả quản lý và các sản phẩm phục vụ nhân dân thông qua các phương thức tổ chức và thực hiện quyền lực. Hiểu theo nghĩa này, CCHC là những thay đổi được thiết kế có chủ định nhằm cải tiến một cách cơ bản các khâu trong hoạt động quản lý của bộ máy nhà nước: lập kế hoạch; định thể chế; tổ chức; công tác cán bộ; tài chính; chỉ huy; phối hợp; kiểm tra; thông tin và đánh giá.

Theo nghĩa hẹp, CCHC có thể hiểu như một quá trình thay đổi nhằm nâng cao hiệu lực và hiệu quả hành chính, cải tiến tổ chức, chế độ và phương pháp hành chính cũ, xây dựng chế độ và phương thức hành chính mới trong lĩnh vực quản lý của bộ máy hành chính nhà nước.

Ở Việt Nam hiện nay, chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào chính thức định nghĩa khái niệm CCHC là gì. Tuy nhiên, nhiều văn bản quan trọng của Đảng đã đề cập đến thuật ngữ này, như Nghị quyết Đại hội VII, Nghị quyết TW 8 - khoá VII, Nghị quyết Đại hội VIII.... đã nêu ra các mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể cho công cuộc CCHC nhà nước. Đồng thời, Chương trình tổng thể CCHC nhà nước giai đoạn 2011-2020 ban hành kèm theo Nghị quyết 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ cũng đã nêu 6 nội dung cơ bản của CCHC Việt Nam, đó là: cải cách thể chế, cải cách thủ tục hành chính, cải

cách tổ chức bộ máy nhà nước; xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; cải cách tài chính công và hiện đại hóa nền hành chính.

### ***1.1.2. Quan điểm, mục tiêu, yêu cầu của cải cách hành chính***

Trong quá trình thực hiện đường lối đổi mới, Đảng ta đã có nhiều chủ trương về CCHC và luôn xác định CCHC là một khâu quan trọng để phát triển đất nước. Các cơ quan nhà nước đã xây dựng và tổ chức thực hiện nhiều chương trình, kế hoạch về CCHC theo các chủ trương, nghị quyết của Đảng, nhất là Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010. Để tiếp tục đẩy mạnh CCHC nhà nước theo Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, cần quán triệt đầy đủ các nguyên tắc và yêu cầu sau:

#### ***1.1.2.1. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam***

Công cuộc CCHC đặt trong khuôn khổ các quan điểm và chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về đổi mới hệ thống chính trị và cải cách bộ máy nhà nước. Cải cách và hoàn thiện nền hành chính nhà nước gắn liền với xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước nói chung và nền hành chính nói riêng, nhằm giữ vững và phát huy bản chất của giai cấp công nhân, xây dựng Nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân, dưới sự lãnh đạo của Đảng. Nền hành chính phải được tổ chức thành một hệ thống thống nhất ổn định, hoạt động thông suốt, trên cơ sở phân công, phân cấp và chế độ trách nhiệm rành mạch, có kỷ cương nghiêm ngặt, cơ quan hành chính và cán bộ, công chức nhà nước chịu sự giám sát chặt chẽ của nhân dân. Áp dụng các cơ chế, biện pháp hữu hiệu ngăn ngừa những hành vi mất dân chủ, tự do, tùy tiện, quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu, gây phiền hà cho dân. Các chủ trương, giải pháp cải cách hành chính phải gắn liền chặt chẽ với bước đi của đổi mới kinh tế, với yêu cầu phát triển đất nước trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh

tế quốc tế, hình thành và hoàn thiện các yếu tố của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, giữ vững trật tự, kỷ cương trong các hoạt động kinh tế, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, nâng cao đời sống của nhân dân [6]. CCHC là nhiệm vụ rộng lớn, phức tạp đòi hỏi có tầm nhìn bao quát với những giải pháp đồng bộ, kết hợp chặt chẽ CCHC với đổi mới hoạt động lập pháp, cải cách tư pháp. CCHC phải được tiến hành từng bước vững chắc, có trọng tâm, trọng điểm, lựa chọn khâu đột phá trong từng giai đoạn cụ thể.

Từ việc kiểm điểm tình hình và rút kinh nghiệm thực tiễn, Đảng đã đi đến khẳng định, trong điều kiện một đảng cầm quyền, việc đổi mới chưa đồng bộ, toàn diện các tổ chức trong hệ thống chính trị là trở ngại lớn của công cuộc CCHC ở nước ta trong thời gian qua. Không thể tiến hành cải cách riêng nền hành chính tách rời sự đổi mới tổ chức và phương thức lãnh đạo của Đảng, đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của các đoàn thể nhân dân. Cũng không thể CCHC một cách biệt lập mà không đồng thời đổi mới tổ chức và cơ chế hoạt động của các cơ quan lập pháp, cơ quan tư pháp.

Từ nhận thức đó, Nghị quyết Trung ương 7 (khoá VIII) đề ra chủ trương tiến hành sắp xếp lại tổ chức bộ máy Đảng và các tổ chức trong hệ thống chính trị gắn liền với CCHC theo hướng tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Đồng thời, với việc kiên quyết sắp xếp một bước bộ máy các tổ chức trong hệ thống chính trị, thực hiện tinh giảm biên chế, cải cách chính sách tiền lương.

Tại Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX (năm 2001), bên cạnh việc tiếp tục khẳng định nhất quán mục tiêu xây dựng nền hành chính nhà nước dân chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại hoá đã đưa ra một loạt chủ trương, giải pháp có ý nghĩa quan trọng trong CCHC thời gian tới như điều chỉnh chức năng và cải tiến phương thức hoạt động của Chính phủ, nguyên tắc bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực; phân công, phân cấp; tách

cơ quan hành chính công quyền với tổ chức sự nghiệp, dịch vụ công; tiếp tục cải cách doanh nghiệp nhà nước, tách rõ chức năng quản lý nhà nước với sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp; tiếp tục cải cách thủ tục hành chính; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, có năng lực; thiết lập trật tự kỷ cương, chống quan liêu, tham nhũng. Để tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, Đảng ta quán triệt thực hiện theo các nguyên tắc sau đây:

- CCHC phải được tiến hành đồng bộ trong tổng thể đổi mới hệ thống chính trị, đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, cải cách bộ máy nhà nước nói chung.

- CCHC phải đáp ứng yêu cầu hoàn thiện nhanh và đồng bộ thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo đảm tạo thuận lợi nhất cho cá nhân, tổ chức và góp phần tích cực chống quan liêu, phòng và chống tham nhũng.

- Thông qua cải cách, tiếp tục làm rõ và phù hợp chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của từng cơ quan hành chính, thực hiện phân công, phân cấp rõ và phù hợp, phân định rõ trách nhiệm giữa các cấp chính quyền, giữa chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn, giữa tập thể và người đứng đầu cơ quan hành chính.

- Xây dựng một đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước.

- Cải cách phải hướng tới xây dựng một nền hành chính hiện đại, ứng dụng có hiệu quả thành tựu phát triển của khoa học - công nghệ, nhất là công nghệ thông tin.

#### *1.1.2.2. Mục tiêu*

*Mục tiêu chung:* Mục tiêu tổng quát trong cải cách hành chính của tất cả các nước trên thế giới là hướng tới việc xây dựng một bộ máy hành chính



gọn nhẹ hơn, hoạt động hiệu lực và hiệu quả hơn, hướng tới phục vụ tốt hơn các nhu cầu và lợi ích hợp pháp của mỗi công dân và cả xã hội.

*Những mục tiêu CCHC ở Việt Nam đến năm 2020:*

- Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.
- Hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước từ trung ương tới cơ sở thông suốt, trong sạch, vững mạnh, hiệu lực, hiệu quả.
- Thủ tục hành chính được cải cách cơ bản, mức độ hài lòng của nhân dân và doanh nghiệp về thủ tục hành chính đạt mức trên 80% vào năm 2020.
- Đến năm 2020, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có số lượng, cơ cấu hợp lý, đủ trình độ và năng lực thi hành công vụ, phục vụ nhân dân và phục vụ sự nghiệp phát triển của đất nước; 100% các cơ quan hành chính nhà nước có cơ cấu cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.
- Chính sách tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức được cải cách cơ bản; thực hiện thang, bảng lương và các chế độ phụ cấp mới; đến năm 2020 đạt được mục tiêu quy định tại Điểm h Khoản 4 Điều 3 Nghị quyết này.
- Sự hài lòng của cá nhân đối với dịch vụ do đơn vị sự nghiệp công cung cấp trên các lĩnh vực giáo dục, y tế đạt mức trên 80% vào năm 2020; sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp đối với sự phục vụ của các cơ quan hành chính nhà nước đạt mức trên 80% vào năm 2020.
- Đến năm 2020, việc ứng dụng công nghệ thông tin - truyền thông trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước đạt được mục tiêu quy định tại Điểm a Khoản 6 Điều 3 Nghị quyết này. [7]

#### *1.1.2.3. Yêu cầu của cải cách hành chính*

*Một là*, CCHC phải đáp ứng yêu cầu hoàn thiện nhanh và đồng bộ thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; nâng cao hiệu quả hội nhập kinh tế quốc tế; phát huy dân chủ trong đời sống xã hội; huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực và sự tham gia của mọi người dân vào tiến

trình phát triển của đất nước.

*Hai là*, CCHC nói chung, đặc biệt là cải cách thủ tục hành chính, phải bảo đảm tạo thuận lợi nhất cho người dân, doanh nghiệp và góp phần tích cực chống quan liêu, phòng và chống tham nhũng, lãng phí.

*Ba là*, xây dựng tổ chức bộ máy hành chính tinh gọn, xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, phân định rạch ròi trách nhiệm giữa các cơ quan, giữa các cấp chính quyền, giữa chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn, giữa tập thể và người đứng đầu cơ quan hành chính; hoạt động có kỷ luật, kỷ cương và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

*Bốn là*, CCHC phải đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm và tận tụy phục vụ nhân dân.

*Năm là*, CCHC phải hướng tới xây dựng một nền hành chính hiện đại, ứng dụng có hiệu quả thành tựu phát triển của khoa học, công nghệ, nhất là công nghệ thông tin. [32]

### ***1.1.3. Kinh nghiệm cải cách hành chính ở một số quốc gia trên thế giới***

#### ***1.1.3.1. Cải cách hành chính ở Trung Quốc [8]***

Từ năm 2003 đến nay, Trung Quốc thực hiện nhiều bước CCHC với mục tiêu đưa cải cách vào chiều sâu nhằm thực sự thay đổi chức năng của chính quyền theo phương châm: chuyển từ chính quyền vô hạn (cái gì cũng làm) sang chính quyền hữu hạn (quản lý bằng pháp luật, chỉ làm những việc thuộc chức năng đích thực của quản lý hành chính nhà nước).

Trong lĩnh vực cải cách công vụ và công chức, Trung Quốc áp dụng rộng rãi hình thức thi tuyển với nguyên tắc là công khai, bình đẳng, cạnh tranh và tự do, được nhân dân và bản thân công chức đồng tình. Đối với cán bộ quản lý, khi cần bổ sung một chức danh nào đó thì thực hiện việc đề cử

công khai và tổ chức thi tuyển. Theo đánh giá của các cơ quan nghiên cứu Trung Quốc, đây là biện pháp áp dụng yếu tố thị trường để cải cách cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức.

Một trong những biện pháp được Trung Quốc áp dụng để tinh giản biên chế có hiệu quả là phân loại cán bộ, công chức. Hàng năm, cán bộ công chức được đánh giá và phân ra 3 loại: xuất sắc, hoàn thành công việc và không hoàn thành công việc. Công chức bị xếp vào loại thứ 3 đương nhiên bị thôi việc.

Đặc biệt, phương thức, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng để khai thác nguồn nhân lực cho bộ máy hành chính được cải cách, đổi mới cho phù hợp với thời kỳ hiện đại hóa đất nước. Nội dung, chương trình đào tạo được phân thành 3 loại: đào tạo để nhận nhiệm vụ, áp dụng cho những đối tượng chuẩn bị đi làm ở cơ quan nhà nước; đào tạo cho những người đang công tác trong cơ quan nhà nước, chuẩn bị được đề bạt vào vị trí quản lý; bồi dưỡng các chức danh chuyên môn.

Hiện nay, tổng số công chức của Trung Quốc vào khoảng 5 triệu người, trong đó 61% tốt nghiệp đại học trở lên. Biện pháp quan trọng nhất để tinh giản biên chế là sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp; chuyển một bộ phận lớn các đơn vị sự nghiệp công thành doanh nghiệp để xóa bỏ chế độ bao cấp.

Để xây dựng nội dung và chỉ đạo quá trình CCHC, Trung Quốc thành lập Ủy ban cải cách cơ cấu trung ương trực thuộc Quốc vụ viện và chịu trách nhiệm chung về chương trình CCHC ở Trung Quốc. Chủ nhiệm Ủy ban là Thủ tướng Chính phủ, Phó Chủ nhiệm Ủy ban là Phó Chủ tịch nước và các thành viên. Ủy ban có một Văn phòng giúp việc với biên chế 52 người và có một số cán bộ hợp đồng, tổng số không quá 100.

#### *1.1.3.2. Cải cách hành chính ở Hàn Quốc [8]*

Từ một quốc gia nông nghiệp, kém phát triển trong thập kỷ 60 của thế kỷ XX, chỉ sau hơn 30 năm, Hàn Quốc đã vươn lên trở thành một “con hổ

châu Á” và là một trong mười nền kinh tế phát triển nhất thế giới. Mặc dù đã phát triển vượt bậc, nhưng trong hàng thập kỷ, một số bất cập mang tính hệ thống đã không được giải quyết triệt để nên các bất cập đã trở thành các tác nhân gây ra khủng hoảng tài chính tiền tệ vào năm 1997. Khủng hoảng năm 1997 đã buộc Hàn Quốc đối diện với một nhận thức thực tế là: các phương thức cũ trong điều hành bộ máy nhà nước đã trở nên lạc hậu trong giai đoạn mới và cần có những thay đổi cơ bản để vực lại nền kinh tế của đất nước. Hàn Quốc đã khẩn trương nghiên cứu những bài học kinh nghiệm quốc tế để xây dựng Chương trình cải cách khu vực công, nhằm khắc phục hậu quả của cuộc khủng hoảng tài chính tiền tệ, tập trung trên bốn lĩnh vực chính: hợp tác, tài chính, lao động và khu vực công, trong đó xem việc tăng cường thúc đẩy cơ chế thị trường là nhiệm vụ trọng tâm.

Hàn Quốc đã thành lập Ủy ban đặc trách trực thuộc Tổng thống, chịu trách nhiệm lập kế hoạch ngân sách, cải cách Chính phủ và đưa vào thử nghiệm nhiều ý tưởng cải cách mới, một trong số đó là chế độ lương, thưởng dựa theo đánh giá chất lượng hoạt động của từng cá nhân (hoàn toàn trái với cơ chế trả lương dựa theo cấp bậc kiểu truyền thống), tiến hành giảm biên chế, từng bước thực hiện việc thuê khoán dịch vụ công, mở rộng phạm vi hoạt động của khu vực tư...

Cải cách được tiến hành tại tất cả các đơn vị thuộc khu vực công, với trọng tâm là tái cơ cấu nhằm làm gọn nhẹ bộ máy, áp dụng nguyên tắc cạnh tranh và nguyên tắc chất lượng thực thi công việc, đã xây dựng một hệ thống tiêu chí và đánh giá cải cách, theo đó các Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, theo định kỳ, phải nộp báo cáo cải cách hàng quý cho Ủy ban đặc trách. Kết quả việc thực hiện nhiệm vụ cải cách của từng cơ quan sẽ là cơ sở để tính toán phân bổ ngân sách cho cơ quan này vào năm sau. Đồng thời, việc phản hồi

thông tin và chế độ thưởng phạt minh bạch đã khuyến khích việc thực hiện sự cam kết đôi với cải cách...

Kết quả thu được từ quá trình cải cách rất khả quan. Về thể chế, đã sửa đổi các quy định của nhà nước để bảo đảm sự thích ứng với sự phát triển nhanh chóng của thị trường trên nguyên tắc giảm bớt sự can thiệp của nhà nước và giảm chi phí cho người dân. Các lĩnh vực được cải cách về thể chế là quản lý hành chính, nhân sự, quản lý tài chính; quản lý doanh nghiệp công và quản lý lao động. Cải cách tổ chức bộ máy hành chính, chú trọng phân cấp là vấn đề mấu chốt nhất. Về cải cách công vụ và công chức, đã đưa yếu tố cạnh tranh vào chế độ tuyển dụng theo nguyên tắc minh bạch và công khai. Ban hành cơ chế đánh giá công chức đi đôi với điều chỉnh chế độ tiền lương. Đã xây dựng được mạng lưới hạ tầng thông tin thuộc loại tốt nhất trên thế giới, thiết lập xong hệ thống xử lý công việc hành chính trong nội bộ các cơ quan hành chính thông qua mạng điện tử, tiến hành việc cung cấp dịch vụ công thông qua Internet, kể cả việc cung cấp dịch vụ hành chính thông qua điện thoại di động, công khai hoá việc xử lý các vấn đề của dân, của doanh nghiệp trên mạng...

Mặc dù đã đạt được những kết quả nhất định trong CCHC, nhưng Hàn Quốc vẫn tiếp tục tiến hành cải cách để hoàn thiện hơn nền hành chính hiện nay.

#### *1.1.3.3. Cải cách hành chính ở Nhật Bản [8]*

Là nước không giàu về tài nguyên với dân số khá đông, phần lớn nguyên nhiên liệu phải nhập khẩu, kinh tế bị tàn phá kiệt quệ trong Thế chiến thứ II, nhưng với các chính sách phù hợp, Nhật Bản đã nhanh chóng phục hồi (1945-1954) và phát triển cao độ (1955-1990) khiến cho thế giới hết sức kinh ngạc. Từ thập kỷ 90 thế kỷ XX đến nay, tuy tốc độ phát triển đã chậm lại, song Nhật Bản tiếp tục là một trong các nền kinh tế lớn hàng đầu thế giới.

Cuối năm 1996, Hội đồng CCHC và cải cách cơ cấu được thành lập,

tháng 6/1998 đã ban hành một đạo luật cơ bản về cải cách cơ cấu Chính phủ trung ương và lập ra Ban Chỉ đạo cải cách cơ cấu Chính phủ trung ương và được đánh giá là một cuộc cải cách lớn nhất kể từ thời Minh Trị đến nay. CCHC đã được khẩn trương thực hiện vì sau thời gian dài thành công rực rỡ về phát triển kinh tế, đại bộ phận người dân Nhật Bản có tâm lý chung là tự mãn, ngại thay đổi, một bộ phận còn có tính ỷ lại như: cấp dưới chờ đợi cấp trên, thiếu chủ động, không dám tự quyết, nhân dân cũng có tâm lý ỷ lại vào nhà nước. Mục tiêu cải cách của Nhật Bản là xây dựng một chính phủ có bộ máy gọn nhẹ, hiệu quả cao nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo của Thủ tướng và nội các. Phương pháp thực hiện là tổ chức lại và giảm số lượng các Bộ, xây dựng hệ thống các cơ quan hành chính độc lập, quy định rõ phạm vi thẩm quyền và nâng cao hiệu quả việc phối hợp công tác giữa các cơ quan; thiết lập một hệ thống tiêu chí nhằm đánh giá các chính sách, tách bộ phận hoạch định chính sách khỏi các cơ quan có chức năng tổ chức, đẩy mạnh tư nhân hóa, thuê khoán bên ngoài một loạt dịch vụ.

Kết quả thu được rất đáng khích lệ, bộ máy Chính phủ ở trung ương được thu gọn đáng kể, từ 23 Bộ và một Văn phòng xuống còn 12 Bộ và một Văn phòng; số lượng các tổ chức bên trong của các cơ quan hành chính giảm đáng kể, từ 128 đơn vị cấp vụ, cục và tương đương thuộc các cơ quan hành chính trước đây, nay đã giảm xuống còn 96 đơn vị; từ 1.600 đơn vị cấp phòng và tương đương thuộc các cơ quan, tổ chức, nay giảm xuống còn 995 đơn vị. Số lượng công chức làm việc tại các cơ quan hành chính giảm khoảng 300.000 người và sẽ còn tiếp tục giảm trong thời gian tới; vai trò của Văn phòng Nội các đã được nâng tầm so với các Bộ; tăng cường quyền lực và khả năng kiểm soát của Thủ tướng đối với các Bộ. Trước cải cách, đa phần các chính sách được các Bộ đề xuất, sau cải cách thì những chính sách quan trọng có tầm chiến lược được Thủ tướng chỉ đạo và đề xuất...

#### **1.1.4. Sự cần thiết phải cải cách hành chính**

CCHC nhà nước là một quá trình liên tục mang tính ổn định nhằm làm cho hoạt động thực thi quyền hành pháp ngày càng thích ứng hơn với yêu cầu của sự vận động và phát triển nền kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia. Trong điều kiện kinh tế - xã hội phát triển nhanh chóng như ngày nay, các yếu tố môi trường tự nhiên, kinh tế, xã hội tác động đến từng quốc gia càng mạnh hơn, khó dự đoán hơn, hệ thống hành chính nhà nước vừa phải đảm bảo sự quản lý nhà nước trên các lĩnh vực xã hội, vừa phải thích ứng với những thay đổi của xã hội, của nền kinh tế. Chính vì vậy, các yếu tố của nền hành chính nếu không có sự thay đổi, cải cách sẽ trở thành lực cản, làm cho hiệu lực, hiệu quả hành chính nhà nước kém đi. Các quốc gia phải coi CCHC là một nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên, liên tục; phải thay đổi cách thức quản lý, hoạt động, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính nhà nước để phát huy tối đa tiềm năng phát triển về mọi mặt của đất nước qua từng thời kỳ.

Nhìn chung, các quốc gia phải thường xuyên CCHC bởi nguyên nhân chủ yếu sau: [12]

*Về khách quan:* Có nhiều lý do khách quan đòi hỏi nền hành chính nhà nước phải được cải cách:

Một là, xu hướng phát triển chung của các nhà nước là phải thu hẹp phạm vi hoạt động của bộ máy hành chính.

Hai là, trình độ dân trí và tinh thần dân chủ ngày càng cao đã đặt ra những yêu cầu nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính và người dân càng tham gia trực tiếp vào công việc của cơ quan hành chính.

Ba là, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế đã đòi hỏi hoạt động hành chính nhà nước phải thay đổi cả về hình thức, nội dung; phải tuân theo nhiều thông lệ quốc tế trong hoạt động hành chính nhà nước.

Bốn là, khu vực phi chính phủ và kinh tế tư nhân ngày càng phát triển, tạo cơ hội để họ tham gia nhiều hơn vào các lĩnh vực hoạt động vốn do nhà

nước độc quyền.

*Về chủ quan:* Đó chính là những yếu kém, hạn chế, không phù hợp từ bên trong bộ máy hành chính nhà nước. Kết quả phân tích cho thấy những hạn chế bên trong nền hành chính như sau:

Một là, nền hành chính công truyền thống vốn có sức ỳ và trì trệ, nhất là tồn tại trong cơ chế tập trung, quan liêu. Nay chuyển sang nền kinh tế thị trường nhưng cơ chế xin - cho vẫn tồn tại trong hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

Hai là, hệ thống thể chế hành chính nhà nước, nhất là thể chế về kinh tế rất chậm được đổi mới.

Ba là, tổ chức bộ máy quản chính nhà nước cồng kềnh, kém hiệu lực cần phải được tổ chức lại cho phù hợp với hoàn cảnh mới.

Bốn là, phương thức tác động của chủ thể hành chính đến các đối tượng quản lý cần được thay đổi theo yêu cầu quản lý vĩ mô nền kinh tế xã hội.

Năm là, hành chính nhà nước có nhiều cơ hội lựa chọn phương thức quản lý của mình do có sự trợ giúp của công nghệ mới.

Ở nước ta, trong nhiều năm qua, Đảng luôn xác định: CCHC là một khâu quan trọng trong sự nghiệp đổi mới để phát triển đất nước. Các cơ quan nhà nước, trong đó Chính phủ đã ban hành và tổ chức thực hiện nhiều chương trình, kế hoạch CCHC theo chủ trương, nghị quyết của Đảng, nhất là Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 và Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ.

Qua gần 30 năm của công cuộc cải cách, bộ mặt nền hành chính nước ta được thay đổi rõ rệt. Hệ thống thể chế, luật pháp được đổi mới và hoàn thiện hơn, cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa được hình thành, đảm bảo ngày càng tốt hơn quyền dân chủ của nhân dân; chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà



nước được điều chỉnh, sắp xếp phù hợp hơn, quản lý nhà nước ngày càng tốt hơn trong điều kiện mới; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước có bước được nâng lên, đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ; thể chế, pháp luật về quản lý tài chính công được tích cực xây dựng và từng bước hoàn thiện; thủ tục hành chính và hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước có bước đổi mới, hiệu lực, hiệu quả, kỷ luật, kỷ cương được tăng cường hơn.

Với những thành tựu đạt được, chúng ta đường lối đổi mới của Đảng ta nói chung và cải cách hành chính nhà nước nói riêng là hoàn toàn đúng đắn, sáng tạo, phù hợp với hoàn cảnh thực tế Việt Nam và thích ứng với xu thế thời đại.

Tuy nhiên, nhiệm vụ CCHC là thường xuyên, liên tục. Những kết quả đạt được nhiều năm qua thật sự chưa tương xứng với yêu cầu, quy mô đổi mới toàn diện theo tinh thần các Nghị quyết của Đảng và Chương trình cải cách của Chính phủ. Nền hành chính nước ta vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, yếu kém như: Còn mang nặng dấu ấn của cơ chế quản lý tập trung, bao cấp, chưa đáp ứng được những yêu cầu của cơ chế quản lý mới, cũng như yêu cầu phục vụ nhân dân trong điều kiện mới; thể chế hành chính nhà nước ban hành còn chậm, thiếu đồng bộ, không theo kịp sự phát triển kinh tế - xã hội; thủ tục hành chính còn rườm rà, phức tạp, sơ hở, lỏng lẻo, còn gây phiền hà cho người dân và doanh nghiệp; bộ máy hành chính nhà nước chồng chéo, nhiều tầng nấc trung gian, chức năng, nhiệm vụ chưa rõ ràng, sự phân công, phối hợp không cụ thể; các cơ quan hành chính nhà nước trong tình trạng phân tán, thiếu trật tự, kỷ cương, coi thường pháp luật; đội ngũ cán bộ, công chức chưa thật sự đáp ứng yêu cầu về năng lực và trình độ chuyên môn; bệnh quan liêu, hách dịch, cửa quyền, lãng phí, tham nhũng nhìn chung còn khá phổ biến. Mặt khác, trong điều kiện kinh tế - xã hội có nhiều biến đổi, các yếu tố kinh tế - xã hội không ngừng tác động đến các quốc gia, đặc biệt trong xu hướng toàn

cầu hóa và hội nhập kinh tế; tình hình thế giới vẫn còn tiềm ẩn nhiều yếu tố phức tạp, khó lường. Trong nước, mức sống trung bình của người dân còn thấp; tỷ lệ hộ nghèo, hộ cận nghèo còn nhiều; cơ sở vật chất, kinh tế hạ tầng còn thiếu thốn...

Do đó, từ kinh nghiệm thực tiễn qua nhiều năm thực hiện công cuộc CCHC, chúng ta cần phải đẩy mạnh hơn nữa công cuộc đổi mới tổ chức và hoạt động của các cơ quan hành chính một cách sâu rộng. Trước hết, xác định rõ CCHC là một nhiệm vụ rộng lớn, phức tạp đòi hỏi có tầm nhìn bao quát với những giải pháp đồng bộ, kết hợp chặt chẽ CCHC với đổi mới hoạt động lập pháp, cải cách tư pháp. Bởi vì, Cải cách hành chính, trước hết là cải cách thể chế của nền hành chính, có mối quan hệ mật thiết và phụ thuộc lẫn nhau với cải cách lập pháp và tư pháp. Những thay đổi trong CCHC cần phải được bảo đảm bằng hệ thống pháp luật và nền tư pháp mạnh, và bản thân nền hành chính nhà nước cũng bao gồm một khuôn khổ pháp lý rộng lớn, đặc biệt là luật pháp hành chính. Chỉ có cải cách bộ máy tư pháp và hệ thống pháp luật do cơ quan lập pháp làm ra mới tạo cơ sở pháp lý cho CCHC thành công.

Trong xu hướng hội nhập kinh tế khu vực và thế giới, đặc biệt Việt Nam là thành viên của khu vực Mậu dịch tự do ASEAN(AFTA) từ tháng 7/1995, thành viên của Tổ chức thương mại thế giới WTO tháng 11/2006, với tốc độ và quy mô phát triển yêu cầu càng cao hơn thì CCHC càng trở thành khâu bức xúc và quyết định thành bại của chiến lược phát triển. Chính vì vậy, tiếp tục CCHC là yêu cầu tất yếu đối với nền hành chính nước ta. Đây không chỉ là điều kiện hết sức thiết yếu để Việt Nam có thể tối đa hóa được các lợi thế của quá trình hội nhập, mà còn là công cụ quan trọng đảm bảo thực hiện thành công kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và góp phần thực hiện các mục tiêu phát triển lâu dài của Việt Nam.

## **1.2. Các yếu tố tác động và điều kiện đảm bảo hiệu quả của tiến trình cải cách hành chính**

### ***1.2.1. Các yếu tố tác động đến cải cách hành chính***

#### *Yếu tố Con người*

Con người là yếu tố quyết định đến toàn bộ quá trình CCHC. Trước hết, với vai trò là chủ thể của toàn bộ quá trình cải cách, các đường lối, chủ trương CCHC của Đảng, Chính sách thực hiện của Nhà nước đều là sản phẩm của hoạt động lý luận của con người xây dựng nên. Ở nước ta, từ quyết sách chính trị tại Hội nghị lần thứ 8, Ban chấp hành Trung ương Đảng cộng sản Việt Nam khóa VII đến Chương trình tổng thể CCHC nhà nước đầu tiên ra đời năm 2001 với các nội dung, mục tiêu, giải pháp cụ thể đã thể hiện quyết tâm, cam kết chính trị của các nhà lãnh đạo Việt Nam với thực hiện CCHC nhà nước trong các giai đoạn tiếp theo, nhằm xây dựng một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, thông suốt, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

Trong quá trình tổ chức và thực hiện Chương trình cải cách hành chính nhà nước, yếu tố con người tác động thể hiện ở 2 bộ phận chính đó là đội ngũ cán bộ, công chức và người dân [38]:

- Luật Cán bộ, Công chức nước ta quy định vai trò, nhiệm vụ chung của CBCC nền hành chính nhà nước bao gồm cả nhiệm vụ và vai trò thực hiện CCHC. Thực hiện các nhiệm vụ làm luật, xây dựng thể chế, ban hành chính sách, ra các văn bản quy định và thực hiện các nhiệm vụ hành chính cho các mục tiêu cải cách nền hành chính,... vấn đề cốt lõi là phải nâng cao trách nhiệm công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, xây dựng đội ngũ công chức có tính chuyên nghiệp cao, có đủ trình độ, có kỹ năng để triển khai những quyết định hành chính và ý thức chuyên nghiệp trong thực thi công vụ là vấn đề then chốt. Ngược lại, nếu đội ngũ cán bộ, công chức yếu kém, ỳ ạch, thiếu đạo đức, thiếu trách nhiệm thì sẽ trở thành gánh nặng cho nền hành chính, không mang lại kết quả cho nhiệm vụ CCHC.

- Người dân là bộ phận tác động mạnh đến quá trình CCHC, góp phần phát hiện sớm lỗ hổng của pháp luật, thay đổi các quyết định quản lý hành chính cứng nhắc, sai lầm; phân định rõ các hành động có trình tự và các bước tiếp theo của CCHC. Bên cạnh đó, qua hoạt động dân chủ ở cơ sở, qua các diễn đàn, qua phản biện được cân nhắc và có tính xây dựng, người dân cũng góp phần điều chỉnh những hoạt động của Chính phủ. Tuy nhiên, nếu quá trình CCHC không có sự tham gia, phối hợp; không được sự ủng hộ của nhân dân thì kết quả của CCHC mang lại chỉ mang tính chủ quan, không thực tế, nên hành chính dễ trở thành chuyên quyền.

Mặt trái của yếu tố con người là sự nhận thức của mỗi người về CCHC, chiều hướng tư duy lười vận động, đổi mới của một bộ phận cán bộ, công chức, người dân hướng đến lợi ích trước mắt, lợi ích của bản thân mà bỏ qua lợi ích chung, sự phát triển lâu dài. Bên cạnh đó, một phần là do sự tác động của những thói quen, phong tục lạc hậu, sự thiếu hiểu biết về quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước.

#### *Yếu tố hội nhập, toàn cầu hóa*

Phát triển hội nhập toàn cầu là xu thế tất yếu và không thể đảo ngược. Trong tiến trình phát triển và hội nhập vào thế giới và khu vực nhiều vấn đề mang tầm chiến lược đang đặt ra đối với đất nước ta trên tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - chính trị, văn hóa - xã hội, quốc phòng - an ninh, đối ngoại. Quá trình hội nhập toàn cầu hóa khiến nền hành chính cũng phải đổi thay theo để phù hợp với các chính sách kinh tế thế giới. CCHC sẽ góp phần tích cực để đất nước phát triển và hội nhập.

#### *Yếu tố Tài chính*

Mọi hoạt động của bộ máy nhà nước đều gắn liền với cơ chế tài chính đảm bảo thực hiện. Nền hành chính mạnh mẽ luôn yêu cầu có cơ chế tài chính tốt đảm bảo. CCHC là một quá trình vận động nhằm tối ưu hóa hoạt động của

nền hành chính, vì vậy cũng không nằm ngoài cơ chế nêu trên. Thực tế muốn xây dựng một nền hành chính hiện đại, hiệu lực, hiệu quả quản lý hành chính trên tất cả các mặt thì phải có cơ chế tài chính đủ mạnh để đảm bảo thực hiện, như: cải cách thể chế; cải cách tiền lương; xây dựng cơ sở, vật chất, trang thiết bị... là những tiêu chí tất yếu cần đến nguồn tài chính hỗ trợ. Ngoài ra, tốc độ của quá trình CCHC cũng phụ thuộc vào cơ chế tài chính đảm bảo. Nếu nguồn lực tài chính không đủ để đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ CCHC thì kết quả cải cách sẽ không cao, thậm chí có thể dở dang, lãng phí.

### ***1.2.2. Các điều kiện đảm bảo hiệu quả của tiến trình cải cách hành chính***

#### ***Điều kiện về Chính trị***

Hệ thống chính trị Việt Nam là hệ thống một đảng duy nhất cầm quyền. Đặc trưng này chi phối nhiều vấn đề, trong đó có vấn đề cải cách hành chính. Cải cách hành chính muốn tiến hành được, muốn duy trì và đẩy mạnh, trước hết phải là một chủ trương trong đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam. Tách rời vai trò lãnh đạo của Đảng không thể có cải cách, càng không thể có những kết quả tích cực. Từ năm 1995 cho đến nay, chủ trương cải cách hành chính đã được xác định trong một loạt các nghị quyết của Đảng tại các hội nghị Ban Chấp hành Trung ương và trong các văn kiện Đại hội VII cho đến Đại hội XI. Năm 2007 đánh dấu một mốc thời gian quan trọng, chính là vì lần đầu tiên Ban Chấp hành Trung ương Đảng có một Nghị quyết riêng về cải cách hành chính, đó là Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa X.

Cải cách hành chính không tách rời sự lãnh đạo của Đảng vừa là bài học kinh nghiệm, vừa là đặc trưng cải cách của Việt Nam. Mặt thuận lợi của vấn đề này chính là ở chỗ sự hiện diện của các tổ chức Đảng, của các đảng viên đang giữ các chức vụ lãnh đạo trong các cơ quan, tổ chức của nhà nước từ trung ương tới cơ sở. Các thành viên này có trách nhiệm triển khai nghị quyết Đảng về cải cách hành chính thông qua các hình thức thích hợp, trong

đó có hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước. Trước yêu cầu của giai đoạn phát triển mới của đất nước, cần đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, đổi mới tổ chức Đảng, đổi mới sự vận động của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức đoàn thể, có như vậy mới mong đạt được mục tiêu của cải cách hành chính.

#### *Điều kiện về Pháp lý*

Cải cách hành chính ở Việt Nam được đặt trong khuôn khổ các quan điểm và chủ trương của Đảng Cộng Sản Việt Nam về đổi mới hệ thống chính trị và cải cách bộ máy Nhà nước. Cải cách hành chính phải gắn liền với xây dựng và chỉnh đốn Đảng; đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước nói chung và nền hành chính nói riêng nhằm giữ vững và phát huy bản chất của giai cấp công nhân, xây dựng Nhà nước Việt Nam pháp quyền XHCN. Việc đổi mới phương thức lãnh đạo, tăng cường sự chỉ đạo của Đảng thông qua việc định hướng chiến lược cải cách là vấn đề có tính tiên quyết, có ý nghĩa quan trọng bảo đảm cho việc kiện toàn hợp lý tổ chức bộ máy Nhà nước, nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ công chức và góp phần thiết lập kỷ luật, kỷ cương trong hệ thống các cơ quan hành chính.

Với vị trí là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất, Chính phủ đóng vai trò quan trọng trong chỉ đạo triển khai cải cách hành chính của đất nước. Từ chủ trương của Đảng, Chính phủ có trách nhiệm cụ thể hoá thành các chương trình, kế hoạch cải cách hành chính, trên cơ sở đó các bộ, ngành trung ương và chính quyền địa phương các cấp xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình, kế hoạch cải cách hành chính của mình nhằm bảo đảm mục tiêu chung của cải cách là xây dựng được một nền hành chính mạnh, hiệu lực, hiệu quả, vì dân phục vụ.

Trước đây, Chính phủ đã ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001-2010 và Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020.

Công tác chỉ đạo của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ đối với công cuộc cải cách hành chính đã bảo đảm rõ định hướng, mục tiêu cải cách hành chính; xác định rõ các nhiệm vụ cải cách; xác định các trọng tâm, ưu tiên cải cách theo từng thời kỳ; Xác định trách nhiệm người đứng đầu các cơ quan hành chính, trước hết là Bộ trưởng và Chủ tịch UBND cấp tỉnh trong triển khai cải cách hành chính; tổng kết từ thực tiễn cải cách để hoạch định thể chế, cơ chế mới, có tính chất áp dụng chung trong cả nước.

#### *Điều kiện về Tổ chức bộ máy*

Chuyển sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, vai trò, chức năng của nhà nước nói chung, của từng cơ quan hành chính nói riêng cần phải có sự điều chỉnh lại cho phù hợp, từ đó dẫn đến tổ chức bộ máy phải có những thay đổi cần thiết. Bản thân tổ chức bộ máy hành chính từ trung ương đến cơ sở còn nhiều bất cập, chồng chéo, nhiều tầng nấc. Phương thức làm việc của các cơ quan hành chính chưa mang lại hiệu quả cao, đòi hỏi phải nghiên cứu cải cách.

Hội nghị Trung ương 7 khoá VIII (08/1999) khẳng định trong điều kiện một Đảng cầm quyền, sự đổi mới chưa đồng bộ các tổ chức trong hệ thống chính trị là trở ngại lớn của công cuộc cải cách hành chính nhà nước trong thời gian qua. Không thể tiến hành cải cách nền hành chính tách rời sự đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của các đoàn thể nhân dân, cũng không thể cải cách hành chính một cách biệt lập mà không đồng thời đổi mới tổ chức và cơ chế hoạt động của các cơ quan lập pháp, cơ quan tư pháp. Nghị quyết đã chỉ rõ việc kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị nước ta trong những năm tới phải quán triệt các quan điểm,

nguyên tắc cơ bản về hệ thống chính trị đã được xác định trong Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội và các Nghị quyết của Đảng. Thực hiện Nghị quyết này, Chính phủ đã chỉ đạo đợt tổng rà soát quy mô lớn chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính từ trung ương đến cơ sở và tổ chức thực hiện việc tinh giản biên chế với mục tiêu nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

#### *Các điều kiện khác*

Ngoài các điều kiện trên, một số yếu tố khác đóng vai trò quan trọng để đảm bảo cải cách hành chính như: tình hình kinh tế, chính trị và xã hội của đất nước trong từng giai đoạn lịch sử, trình độ văn hoá, sức khoẻ chung của dân cư, sự phát triển của nền giáo dục quốc dân, sự phát triển của sự nghiệp y tế trong việc chăm lo sức khoẻ cộng đồng, chất lượng của thị trường cung ứng lao động, sự phát triển của công nghệ thông tin, đường lối phát triển kinh tế, chính trị và quan điểm cải cách hành chính của Đảng và Nhà nước...

Đất nước ta trong quá trình CNH - HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế, là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế - xã hội từ sử dụng lao động thủ công là chính sang sử dụng sức lao động một cách phổ biến cùng với phương tiện và phương pháp tiên tiến hiện đại dựa trên sự phát triển của khoa học công nghệ, tạo ra năng suất lao động cao. Để đẩy mạnh sự nghiệp CNH - HĐH thì phải đẩy mạnh cải cách hành chính, đẩy mạnh tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội.

### **Kết luận Chương 1**

Ngày nay, CCHC là một lĩnh vực được hầu hết các nước trên thế giới quan tâm. Nhiều quốc gia coi cải cách hành chính là một yếu tố hết sức quan trọng để thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời thông qua cải cách hành chính nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Nhà nước; tăng



khả năng phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, khái niệm CCHC của mỗi quốc gia thường không giống nhau, tùy thuộc vào chế độ chính trị, điều kiện kinh tế - xã hội, phong tục tập quán của mỗi nước. Bên cạnh đó, xu hướng chung của CCHC hiện nay là đều hướng đến xây dựng một chính phủ gọn nhẹ hơn để có thể vận động một cách nhanh nhạy hơn và hiệu quả hơn nhằm tăng năng lực cạnh tranh của nhà nước trong bối cảnh toàn cầu hoá.

Việt Nam đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, do đó, CCHC được coi là nhiệm vụ tất yếu, trọng tâm để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, tạo điều kiện quản lý hành chính nhà nước trên tất cả các lĩnh vực. Trong văn kiện của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI (1986) đã xác định rõ "để thiết lập cơ chế quản lý mới, cần thực hiện một cuộc cải cách lớn về tổ chức bộ máy của các cơ quan nhà nước". Trong những năm qua, nước ta đã đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ trong công cuộc CCHC, tuy nhiên những kết quả đó chưa thật sự tương xứng với yêu cầu, quy mô đổi mới toàn diện. Vì vậy, CCHC tiếp tục phải là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của Đảng và Nhà nước ta, trước tiên là phấn đấu đến năm 2020 hoàn thành các mục tiêu đề ra trong Chương trình tổng thể CCHC giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ.

Nghiên cứu về thực tiễn CCHC của một số nước phát triển, các nước có bước đột phá trong CCHC là kinh nghiệm quý báu để Việt Nam tiếp tục xây dựng và thực hiện tốt công cuộc CCHC trong những năm đến.

## CHƯƠNG 2

# THỰC TRẠNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN QUẾ SƠN, TỈNH QUẢNG NAM

### **2.1. Thuận lợi và khó khăn của huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam trong công cuộc cải cách hành chính**

#### ***2.2.1. Khái quát về huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam***

Quế Sơn là huyện trung du của tỉnh Quảng Nam. Tổng diện tích tự nhiên của huyện là 251,17 km<sup>2</sup>, nằm cách thành phố Tam Kỳ 30 km về phía Tây Bắc, cách thành phố Đà Nẵng 40 km về phía Tây Nam. Địa hình Quế Sơn có trên 60% diện tích là vùng đồi núi, phía Tây có các dãy núi cao như: Yang - Brai, Bàn Cờ, Hòn Tàu - Đèo Le... Vùng đồng bằng nhỏ hẹp ở phía Đông và xen kẽ giữa các khu vực đồi gò. 02 hệ thống sông chính đó là: Sông Ly Ly và Sông Bà Rén, ngoài ra còn có nhiều hệ thống sông, suối nhỏ khác. Toàn huyện có 14 đơn vị hành chính, bao gồm 13 xã, 1 thị trấn. Dân số toàn huyện khoảng 127.077 người (năm 2013).

Trên địa bàn huyện có nhiều danh lam, thắng cảnh như: Khu du lịch sinh thái Suối Tiên (Quế Hiệp), Khu du lịch sinh thái Suối Nước Mát-Đèo Le (Quế Long), Hồ Giang (Quế Long), Vũng nước nóng Bàn Thạch (Quế Phong). Có các khu di tích lịch sử: Tượng đài chiến thắng Cẩm Dơi, Đền Tưởng niệm các Anh hùng liệt sỹ huyện...

Tốc độ tăng trưởng kinh tế huyện Quế Sơn cao và ổn định qua từng năm, đạt tỷ lệ 14% trở lên; cơ cấu kinh tế được chuyển dịch theo hướng tích cực. Năm 2014, tỷ trọng nông nghiệp trong nền kinh tế huyện là 22,43%; Công nghiệp xây dựng - Thương mại dịch vụ là 77,57%. Huyện đã và đang xây dựng 01 khu Công nghiệp, 02 cụm Công nghiệp, các khu du lịch sinh thái, nâng cấp mở rộng các chợ nông thôn, quy hoạch và từng bước hình

thành các trung tâm thương mại ở thị trấn và các thị tứ; phát triển mạng lưới dịch vụ đều khắp trên địa bàn huyện thu hút được nhiều Doanh nghiệp đầu tư sản xuất kinh doanh, nhờ vậy giá trị sản xuất năm 2014 đạt 3.468 tỷ đồng; thu nhập bình quân đầu người năm 2014 đạt 17,6 triệu đồng/người/năm. [39]

### ***2.2.2. Những thuận lợi và khó khăn của huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam trong công cuộc cải cách hành chính.***

#### *Thuận lợi*

Nhận thức CCHC là quá trình lâu dài, đầy khó khăn, thách thức với một huyện còn nghèo khó; công cuộc CCHC của huyện Quế Sơn luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước, các Bộ, ngành trung ương, của tỉnh, vì vậy quá trình triển khai thực hiện có nhiều thuận lợi trên nhiều lĩnh vực.

Các cấp ủy Đảng, chính quyền và các cơ quan đơn vị, địa phương có quyết tâm cao trong công tác lãnh đạo, tổ chức thực hiện kế hoạch CCHC. Trong những năm qua đã ban hành nhiều Nghị quyết quan trọng đề ra phương hướng; UBND các cấp, các cơ quan, đơn vị đã có nhiều Chương trình, Đề án, Kế hoạch cụ thể nhằm thúc đẩy việc thực hiện CCHC.

Nhận biết được tầm quan trọng cũng như vai trò, ý nghĩa của nhiệm vụ CCHC đối với sự phát triển của huyện nhà, lợi ích mang lại cho xã hội, nên công cuộc CCHC của huyện nhận được sự quan tâm, ủng hộ, giám sát lớn của các tầng lớp nhân dân, các hội, đoàn thể trong toàn huyện, toàn tỉnh.

Với nguồn nhân lực dồi dào, trẻ trung, năng động, chuẩn về chuyên môn, trình độ hiện nay là một lợi thế lớn để đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC, đây là điều kiện tiên quyết để thực thành công Chương trình cải cách hành chính.

#### *Khó khăn*

Quế Sơn là một huyện còn nhiều khó khăn lại bị chiến tranh tàn phá

nặng nề, công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế, xã hội từ một xuất phát điểm thấp đã ảnh hưởng không nhỏ đến thực hiện nhiệm vụ CCHC; đặc biệt sau nhiều lần chia tách, thành lập huyện, hiện nay huyện Quế Sơn chỉ còn 13 xã và 1 thị trấn, trong đó có 01 xã miền núi. Chính điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội, sự phát triển chênh lệch giữa các xã, thị trấn trong huyện và giữa huyện với các địa phương khác của tỉnh đã gây nhiều trở ngại đến công tác CCHC.

Bộ máy hành chính địa phương còn công kênh, tổ chức cán bộ còn chưa hợp lý, tinh gọn, chưa bố trí được cán bộ chuyên trách về công tác CCHC, chủ yếu là giao cho cơ quan chuyên môn là Phòng Nội vụ huyện. Thủ tục hành chính còn rườm rà, phức tạp là rào cản cho các hoạt động kinh tế đầu tư; tác phong làm việc của cán bộ công chức còn ảnh hưởng từ tập quán, thói quen sống nên chưa đáp ứng được yêu cầu cải cách trong tình hình mới. Trang thiết bị còn thiếu, nhiều máy móc thiết bị hư hỏng; cơ sở làm việc một số nơi đã xuống cấp, lạc hậu ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả làm việc.

Nhận thức của người dân trên địa bàn huyện về CCHC còn hạn chế, nhiều người còn thờ ơ, vô tâm với nhiệm vụ CCHC. Mặt khác, điều kiện kinh tế-xã hội của huyện còn nhiều khó khăn do đó chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, thiếu lao động kỹ thuật có tay nghề; nguồn lực tài chính dành cho công tác CCHC còn hạn chế.

## **2.2. Những kết quả đạt được trong cải cách hành chính ở huyện Quế Sơn**

### **2.2.1. Cải cách thể chế**

Xác định cải cách thể chế chiếm vị trí quan trọng trong quá trình CCHC, phản ánh cụ thể, rõ nét nội dung, phương thức quản lý nhà nước đối với các lĩnh vực đời sống xã hội, hiệu lực hiệu quả hoạt động, kết quả, hiệu quả phục vụ nhân dân của bộ máy nhà nước. Trên cơ sở các quy định của pháp luật, Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ; hướng dẫn của các Bộ, ngành

trung ương và HĐND, UBND tỉnh, nhiều năm qua, HĐND, UBND huyện đã ban hành nhiều văn bản thể chế để đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước ở địa phương, tạo hành lang pháp lý để tổ chức và công dân thực hiện, góp phần tác động tích cực thúc đẩy kinh tế - xã hội huyện nhà phát triển, thu hút đầu tư, hình thành nhiều khu, cụm công nghiệp, tăng thu ngân sách, phát triển giao thông nông thôn, giải quyết việc làm, bảo đảm an sinh xã hội và ninh - trật tự, an toàn xã hội...

Nhiều năm qua, huyện đã chỉ đạo xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật nhằm đảm bảo tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, cụ thể. Xây dựng cơ chế giám sát của HĐND huyện với UBND huyện và các cơ quan đơn vị, UBND các xã, thị trấn; cơ chế phối hợp giữa Thường trực HĐND huyện với UBND huyện. Xây dựng hoàn thiện cơ chế quản lý, kiểm tra giám sát việc thực hiện các nhiệm vụ KT-XH phù hợp với yêu cầu quản lý Nhà nước và cơ chế quản lý đầu tư trên địa bàn huyện. Xây dựng và ban hành một số chủ trương trên các lĩnh vực như: Đề án phát triển thủy lợi, phát triển chăn nuôi bò chất lượng cao; Đề án phát triển giao thông nông thôn, khuyến khích thu hút đầu tư vào cụm công nghiệp trên địa bàn huyện v.v...

Xác định việc ban hành văn bản QPPL là nhiệm vụ quan trọng và chủ yếu, đồng thời là cách thức để thực hiện chức năng quản lý hành chính nhà nước ở địa phương. Hội nghị tổng kết công tác Tư pháp 5 năm 2006-2010, định hướng nhiệm vụ 2011-2015 huyện Quế Sơn đã đặt ra yêu cầu nhiệm vụ đổi mới công tác ban hành văn bản quy phạm pháp luật đảm bảo thể thức, nội dung và quy định của pháp luật. Trên cơ sở đó, HĐND, UBND huyện hằng năm ban hành Chương trình xây dựng văn bản Quy phạm pháp luật của HĐND, UBND huyện, trong đó đặc biệt chú trọng công tác xây dựng và hoàn thiện thể chế nhằm đẩy mạnh CCHC. Cụ thể, từ năm 2001 đến năm 2015, HĐND huyện đã ban hành tổng cộng 203 Nghị quyết, trong đó có 16 Nghị quyết liên quan đến công tác

thực hiện chủ trương CCHC, còn lại các Nghị quyết khác về các chủ trương, chính sách liên quan đến các vấn đề về văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng tại địa phương; UBND huyện đã ban hành 04 Chỉ thị liên quan đến thể chế; chế độ công chức, công vụ; tổ chức bộ máy nhà nước và nhiều Quyết định QPPL về CCHC trên địa bàn huyện.

Công tác soạn thảo, ban hành văn bản QPPL thời gian qua được huyện quan tâm chú trọng. Thực hiện Chương trình xây dựng văn bản QPPL của HĐND, UBND huyện, sau khi cơ quan chủ trì nghiên cứu soạn thảo, dự thảo văn bản QPPL được các cơ quan, ban ngành, đơn vị tại địa phương tham gia góp ý, phòng Tư pháp huyện là cơ quan chịu trách nhiệm thẩm định trước khi trình HĐND, UBND huyện ban hành. Nhìn chung, các văn bản QPPL thời gian qua được huyện ban hành đảm bảo trình tự, thủ tục, thể thức, nội dung theo quy định, mang tính khả thi cao, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước, phù hợp tình hình thực tế tại địa phương, từng bước được hoàn thiện, thực hiện tốt công tác xây dựng và hoàn thiện thể chế; các văn bản được ban hành trên tất cả các lĩnh vực đã tạo điều kiện cho sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện Quế Sơn và góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước, thực hiện tốt chủ trương CCHC của Đảng và Nhà nước ta.

Thực hiện Nghị định số 16/2013/NĐ-CP ngày 06/02/2013 của Chính phủ về rà soát, hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật, Kế hoạch triển khai thực hiện rà soát, hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật của UBND tỉnh, năm 2013, UBND huyện ban hành Kế hoạch số 645/KH-UBND ngày 20/8/2013 về triển khai thi hành Nghị định số 16/2013/NĐ-CP ngày 06/02/2013 của Chính phủ về rà soát, hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật trên địa bàn huyện. Theo đó, huyện đã tổ chức triển khai rà soát, hệ thống hóa văn bản QPPL do HĐND, UBND huyện ban hành từ ngày 01/01/1997 đến ngày 31/12/2013, kết quả: có 142 văn bản QPPL hết hiệu lực toàn bộ hoặc một

phần (trong đó: 25 Chỉ thị, 93 Nghị quyết, 24 Quyết định); có 56 văn bản QPPL còn hiệu lực (trong đó: 6 Chỉ thị, 30 Quyết định, 20 Nghị quyết); có 31 văn bản QPPL cần được bãi bỏ, sửa đổi bổ sung, thay thế (trong đó: 06 Nghị quyết, 13 Quyết định, 12 Chỉ thị). Qua rà soát, huyện đã chỉ đạo các ngành liên quan tham mưu bãi bỏ, sửa đổi bổ sung, thay thế các văn bản QPPL hết hiệu lực, sai nội dung, thể thức văn bản, không còn phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.v.v....đảm bảo đúng quy định của pháp luật. Theo kế hoạch, hằng năm UBND huyện tiếp tục tổ chức tự kiểm tra, rà soát văn bản QPPL đảm bảo hệ thống văn bản QPPL của huyện được tối ưu, hiệu quả.

Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật những năm gần đây được chỉ đạo triển khai đúng trọng tâm, trọng điểm, huyện đã kịp thời ban hành nhiều kế hoạch triển khai tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật đến cán bộ và nhân dân trên địa bàn huyện. Nhìn chung, nội dung tuyên truyền đã bám sát nhiệm vụ kinh tế, chính trị, xã hội của địa phương; các văn bản QPPL mới được ban hành được triển khai kịp thời, đầy đủ, đúng theo kế hoạch cấp trên đề ra. Đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên và các đội tuyên truyền được củng cố, luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình trong hoạt động phổ biến giáo dục pháp luật, tạo điều kiện cho người dân tiếp cận pháp luật dễ dàng, góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật. Nhận thức pháp luật của cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân trên địa bàn tỉnh được nâng lên, khơi dậy lòng yêu nước qua các đợt tuyên truyền về biển đảo, góp phần phòng ngừa sai phạm, tiêu cực, nâng cao tinh thần đấu tranh trấn áp tội phạm, ý thức chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật và tinh thần mạnh dạn tố giác tội phạm trong quần chúng nhân dân, phục vụ có hiệu quả công tác đấu tranh phòng chống tội phạm và các hành vi vi phạm pháp luật khác, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa, phát triển kinh tế xã hội, ổn định chính trị và trật tự an toàn xã hội. Một số hình thức tuyên truyền trong cán bộ

và nhân dân đạt hiệu quả cao như: các chương trình phát thanh, truyền hình, tọa đàm, đăng tin bài, hình ảnh trên các loại báo được quần chúng nhân dân quan tâm theo dõi, đánh giá cao cả về nội dung lẫn hình thức.

### ***2.2.2. Cải cách thủ tục hành chính.***

Những năm qua, công tác cải cách thủ tục hành chính được huyện xem là nhiệm vụ trọng tâm, là khâu đột phá trong CCHC nhằm công khai, minh bạch tạo thuận tiện cho người dân, doanh nghiệp khi tiếp cận với dịch vụ hành chính công, đồng thời đẩy mạnh sản xuất kinh doanh của người dân, doanh nghiệp, thu hút đầu tư... Với 02 nhiệm vụ chính huyện quan tâm chú trọng thực hiện đó là: Đơn giản hoá thủ tục hành chính và thực hiện hiệu quả cơ chế một cửa, một cửa liên thông tại các cơ quan hành chính nhà nước. Những kết quả đạt được nổi bật như sau:

#### *Thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông*

Cơ chế một cửa ở huyện Quế Sơn được triển khai, thực hiện từ năm 2001. Thành lập theo Quyết định số 217/QĐ-UB ngày 02/5/2001 của UBND huyện Quế Sơn, Bộ phận tiếp nhận và giao trả kết quả theo cơ chế một cửa là đầu mối tiếp nhận và tham mưu trình UBND huyện giải quyết các giấy tờ hành chính khi tổ chức và công dân có nhu cầu. Sau khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22/6/2007 về ban hành Quy chế thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tại cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, UBND huyện thường xuyên tổ chức quán triệt trong các cuộc họp UBND huyện thường kỳ hằng tháng đến các ngành, các địa phương nghiêm túc thực hiện nhiệm vụ được giao. Từ năm 2007 đến nay, việc thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trên địa bàn huyện luôn được duy trì nề nếp và đạt hiệu quả tốt. Bộ phận tiếp nhận và giao trả hồ sơ theo cơ chế một cửa của huyện tổ chức hoạt động nghiêm túc, đúng quy định; cán bộ được lựa chọn phân công có tinh thần trách nhiệm cao, tận tình hướng dẫn các



tổ chức và cá nhân có liên quan đến giải quyết các thủ tục hành chính, không gây phiền hà, sách nhiễu, cửa quyền, hồ sơ được xử kịp thời, nhanh chóng; cơ sở vật chất được huyện quan tâm bố trí, trang bị đúng theo quy định thuận lợi cho tổ chức và công dân.

Về việc thực hiện cơ chế một cửa liên thông, huyện đã triển khai mô hình một cửa liên thông trong cấp giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh, đăng ký thuế và đăng ký con dấu đối với doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp. Mô hình này đã giúp rút ngắn thời gian giải quyết, giảm số lần doanh nghiệp phải đến liên hệ công việc. Theo kết quả khảo sát, đánh giá độc lập cho thấy mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp đạt trên 90%. Đặc biệt, trong năm 2015, thực hiện Quyết định số 09/2015/QĐ-TTg ngày 25.3.2015 thay thế Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22/6/2007 của Thủ tướng chính phủ về *ban hành Quy chế thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tại cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương*, UBND huyện ban hành Quyết định số 1295/QĐ-UBND ngày 31/10/2015 Quy định thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn huyện, đồng thời triển khai thực hiện mô hình tiếp nhận và giải quyết TTHC kết hợp với quy trình hệ thống quản lý chất lượng theo Tiêu chuẩn quốc gia TCVN ISO 9001 : 2008 được UBND huyện xây dựng và ban hành theo Quyết định số 593/QĐ-UBND ngày 27/5/2015, bao gồm tổng cộng 198 thủ tục hành chính trên các lĩnh vực: giáo dục và đào tạo, kinh tế và hạ tầng, lao động và thương binh, nông nghiệp và phát triển nông thôn, tài chính kế hoạch, thanh tra, tài nguyên và môi trường, tư pháp, văn hóa và thông tin, y tế, nội vụ. Qua thời đầu triển khai thực hiện chất lượng công việc đã được nâng cao đáng kể, giảm thiểu tối đa và rút ngắn thời gian giải quyết hồ sơ hành chính, tạo được niềm tin của tổ chức và công dân đối với cơ quan hành chính nhà nước.

### *Công tác kiểm soát thủ tục hành chính*

Thực hiện Nghị định số 63/2010/NĐ-CP ngày 08 tháng 6 năm 2010, Nghị định số 48/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ về kiểm soát thủ tục hành chính, các văn bản chỉ đạo của UBND tỉnh Quảng Nam về kiểm soát thủ tục hành chính, huyện đã ban hành các kế hoạch và giao nhiệm vụ cho các cấp, các ngành tiến hành thống kê, rà soát tất cả các thủ tục hành chính, mẫu đơn, tờ khai hành chính áp dụng tại các cấp chính quyền, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân, doanh nghiệp trong tiếp cận và thực hiện thủ tục hành chính. Các đơn vị, địa phương thực hiện tốt việc niêm yết công khai các thông tin về CCHC và thủ tục hành chính của từng danh mục công việc theo Quyết định số 3960/QĐ-UBND ngày 05/12/2011 của UBND tỉnh Quảng Nam ban hành Danh mục và thời gian giải quyết các thủ tục hành chính thực hiện theo cơ chế một cửa tại UBND các huyện, thành phố và UBND các xã, phường, thị trấn một cách rõ ràng, dễ nhìn, dễ nhận biết tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức, cá nhân tiếp cận. Điển hình thực hiện tốt công tác này là các xã: thị trấn Đông Phú, Hương An, Quế Long, Quế Hiệp...

### *Đơn giản hóa thủ tục hành chính*

Trong đời sống hằng ngày, người dân và doanh nghiệp phải tuân thủ rất nhiều các quy định về thủ tục hành chính. Đây là rào cản đối với hoạt động kinh doanh và đời sống nhân dân, gây tốn kém, ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Thực hiện Quyết định số 30/2008/QĐ-TTg ngày 10/01/2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đơn giản hóa thủ tục hành chính (gọi tắt là Đề án 30); Quyết định số 07/QĐ-TTg ngày 01/01/2008 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt kế hoạch thực hiện Đề án "đơn giản hóa thủ tục hành chính" trên lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007 – 2010 và Quyết định số 507/QĐ-UBND ngày 14/02/2008 của UBND tỉnh Quảng Nam phê duyệt Kế hoạch thực hiện Đề án Đơn giản hóa thủ tục hành chính trên các

lĩnh vực quản lý nhà nước giai đoạn 2007-2010, huyện Quế Sơn đã triển khai tổ chức thực hiện đến tất cả các cơ quan, đơn vị sự nghiệp; các xã, thị trấn trên địa bàn huyện, kết quả từ năm 2008 đến nay toàn huyện đã đăng ký thực hiện đơn giản hóa 02 thủ tục hành chính, chưa có thủ tục hành chính bị bãi bỏ.

### ***2.2.3. Cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước***

Với mục tiêu xây dựng bộ máy hành chính nhà nước tại địa phương thông suốt, trong sạch, vững mạnh, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả và dân chủ. Công tác cải cách bộ máy hành chính nhà nước được huyện quan tâm chỉ đạo triển khai thực hiện từ năm 2001. Đây là điều kiện tất yếu để đáp ứng yêu cầu quản lý của nhà nước trước tình hình kinh tế xã hội luôn biến đổi.

Năm 2001 đến nay, trên cơ sở các Nghị định của Chính phủ, huyện đã nhiều lần chỉ đạo rà soát, sắp xếp lại vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và biên chế hiện có của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn huyện để phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và tình hình thực tế ở địa phương. Cụ thể:

- Lần thứ nhất năm 2001, theo Nghị định số 12/2001/NĐ-CP ngày 27 tháng 3 năm 2001 của Chính phủ về tổ chức lại một số cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và UBND quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

- Lần thứ hai năm 2004, theo Nghị định số 171/2004/NĐ-CP và 172/2004/NĐ-CP ngày 29/9/2004 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, huyện.

- Lần thứ ba năm 2008, theo Nghị định số 13/2008/NĐ-CP ngày 04 tháng 02 năm 2008 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Sau các lần sắp xếp, các Phòng chuyên môn huyện được tổ chức còn lại 12 đơn vị và 06 đơn vị sự nghiệp, đều được quy định chức năng, nhiệm vụ, rõ

ràng và tổ chức hoạt động ổn định và hiệu quả đến nay. Năm 2015, sau khi tiếp nhận Trung tâm Giáo dục thường xuyên và dạy nghề từ UBND tỉnh, huyện đã chỉ đạo phòng Nội vụ phối hợp với Trung tâm xây dựng quy chế hoạt động và quy định chức năng nhiệm vụ của Trung tâm để đưa vào hoạt động.

Để hoàn thiện chức năng tổ chức bộ máy cơ quan hành chính nhà nước tại địa phương, thời gian qua, huyện tập trung vào xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm của các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp theo Nghị định 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Nghị định 41/2012/NĐ-CP của Chính phủ về vị trí việc làm đơn vị sự nghiệp công lập; Kế hoạch số 2068/KH-UBND ngày 10/6/2013 của UBND tỉnh về xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Nam. Đây là cơ sở để xác định lại chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của từng cơ quan, đơn vị; xác định từng loại công việc gắn với chức danh, chức vụ, số lượng biên chế, số người làm việc trong đơn vị. Qua đó, khắc phục được tình trạng chồng chéo công việc, giúp cán bộ, công chức, viên chức nắm rõ vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình trong cơ quan, đơn vị, tổ chức, không thể đùn đẩy, thoái thác công việc. Bộ máy hành chính đảm bảo tinh gọn, hiệu quả, tạo bước tiến nổi bật trong công tác CCHC của huyện.

Việc thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định 130/2005/NĐ-CP và Nghị định 43/2006/NĐ-CP của Chính Phủ năm 2014 được phát huy. Các địa phương, đơn vị tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế nhằm phát huy trách nhiệm và tính chủ động sáng tạo của các đơn vị sự nghiệp, huy động tổng hợp các nguồn lực tài chính, lao động, tài sản... của đơn vị sự nghiệp để phát triển mạnh các loại hình hoạt động đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội, ngày càng làm giảm áp lực về biên chế, chi tiêu ngân sách của các đơn vị sự nghiệp như Giáo dục- Đào tạo, Văn hóa- Thông tin...

#### ***2.2.4. Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức***

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là chỉ tiêu tổng hợp, đánh giá phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao. Chính vì vậy, trong những năm qua, công tác cán bộ luôn được Huyện ủy, UBND huyện quan tâm chỉ đạo từ khâu tuyển chọn, bố trí sử dụng cán bộ, bổ nhiệm, đào tạo bồi dưỡng. Thực hiện chương trình tổng thể Cải cách hành chính giai đoạn 2001-2010 và giai đoạn 2011-2020, đến nay, có thể nói, công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của huyện đã có những bước tiến bộ rõ rệt. Thể hiện ở chỗ, công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tiếp tục được cải cách theo hướng phân công, phân cấp rõ hơn; thẩm quyền và trách nhiệm trong việc bổ nhiệm, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức được xác định rõ cho người đứng đầu cơ quan hành chính và Thủ trưởng đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công; năng lực, trách nhiệm, chất lượng Cán bộ, công chức, viên chức ngày càng cải thiện và nâng cao, đáp ứng được yêu cầu trong tình hình mới.

#### ***Đổi mới quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức***

Đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị huyện được tiếp tục phân biệt rõ hơn: cán bộ qua bầu cử, công chức hành chính, viên chức sự nghiệp, cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã. Trên cơ sở đó, xác định những yêu cầu, tiêu chuẩn về trình độ, năng lực, phẩm chất, cơ chế quản lý và chế độ, chính sách đãi ngộ thích hợp. Cho đến nay, huyện có gần 200 chức danh tiêu chuẩn cán bộ, công chức đang được sử dụng; góp phần quan trọng vào công tác quản lý và sử dụng cán bộ, công chức.

Việc phân công, phân cấp được thực hiện nhằm nâng cao sự chủ động, chịu trách nhiệm thủ trưởng cơ quan, đơn vị trong giải quyết công việc như: sắp xếp về tổ chức, bộ máy của cơ quan, đơn vị, điều động, bổ nhiệm cán bộ, tuyển

dụng viên chức theo yêu cầu, nâng lương, giải quyết chính sách cho viên chức kịp thời.

Công tác quản lý đội ngũ CBCC thời gian qua trên địa bàn huyện luôn được thực hiện theo đúng quy trình, thẩm quyền quy định, đảm bảo trên cơ sở các văn bản pháp lý. Các nội dung như tuyển dụng, điều động, nghỉ hưu, nghỉ việc... được tiến hành thường xuyên, nhanh chóng. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ lãnh đạo luôn được thực hiện đảm bảo trên nguyên tắc lựa chọn cán bộ đủ năng lực vào vị trí lãnh đạo đúng trình tự, thủ tục quy định.

#### *Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*

Xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức là một trong những điều kiện quan trọng giúp huyện nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong quá trình hội nhập. Trên cơ sở các văn bản quy định về quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng của trung ương, tỉnh Quảng Nam. Thời gian qua, huyện Quế Sơn đã quan tâm đầu tư kinh phí, bố trí, sắp xếp CBCCVC để thực hiện tốt công tác đào tạo bồi dưỡng Cán bộ về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước trong cả hệ thống chính trị. Vì vậy, năng lực, phẩm chất đội ngũ Cán bộ trên địa bàn huyện ngày càng được nâng cao, chuyên môn, chuyên nghiệp, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Năm 2001, nhiều cán bộ, công chức còn chưa tốt nghiệp Trung học phổ thông, đến nay, 100% cán bộ, công chức đạt trình độ Trung cấp trở lên; cán bộ, công chức giữ vị trí lãnh đạo đều được quan tâm, bồi dưỡng chuyên sâu lý luận chính trị. Điển hình từ năm 2011 đến nay, huyện đã cử 205 lượt cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị (cao cấp 35 người, trung cấp 170 người); ngạch chuyên viên cho 02 người, chuyên viên chính cho 30 người, đào tạo chuyên môn đối với 166 người (sau đại học 8 người; đại học, cao đẳng, trung cấp 158 người, Thanh tra chính 02 người,

Thanh tra viên 01 người); bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng tác nghiệp hành chính và đạo đức công vụ, kỹ năng quản lý cho cán bộ lãnh đạo cấp phòng, kiến thức An ninh quốc phòng, công tác dân vận, cán bộ đoàn, hội phụ nữ, thanh niên.... cho 1.095 người. Trên cơ sở Đề án quy hoạch cán bộ giai đoạn 2010-2020 của UBND huyện, huyện tiếp tục chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, UBND các xã, thị trấn rà soát chất lượng đội ngũ CB,CC và những người hoạt động không chuyên trách để có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức hằng năm đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí chức danh đảm nhiệm. [2]

#### *Tinh giản biên chế, thu hút nhân tài*

Thực hiện Nghị định số 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của UBND tỉnh Quảng Nam về thực hiện công tác tinh giản biên chế trên địa bàn tỉnh. UBND huyện đã chỉ đạo tổ chức thực hiện đúng trình tự, thủ tục, đảm bảo nguyên tắc công khai, dân chủ; việc sắp xếp, kiện toàn lại tổ chức bộ máy, bố trí lại lao động trong cơ quan, đơn vị, không làm ảnh hưởng, xáo trộn lớn đến tư tưởng, đời sống của CBCCVV. Thực hiện rà soát lại chức năng, nhiệm vụ để định rõ những nhiệm vụ không còn phù hợp cần loại bỏ, những nhiệm vụ trùng lặp cần chuyển giao sang cơ quan, đơn vị khác; xác định cơ cấu, số lượng cán bộ, công chức, viên chức và tiêu chuẩn nghiệp vụ từng vị trí công việc trong cơ quan, đơn vị mình; phân loại cán bộ, công chức, viên chức gắn với đánh giá trình độ chuyên môn, năng lực công tác, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao và phẩm chất đạo đức, sức khỏe của từng cán bộ, công chức, viên chức. Trên cơ sở đó, xây dựng Đề án tinh giản biên chế huyện Quế Sơn giai đoạn 2007-2011 và giai đoạn 2012-2016. Kết quả từ năm 2007 đến 2015, UBND huyện đã đề xuất UBND tỉnh thẩm định, trình Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính thống nhất giải quyết tổng cộng 247 CBCCVV được hưởng chính

sách tinh giản biên chế theo diện nghỉ hưu và thôi việc.

#### *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã*

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện tăng dần về số lượng, chuẩn hóa về chất lượng. Trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã cao hơn so với những năm trước. Việc bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm cán bộ được thực hiện đúng tiêu chuẩn, quy định, bố trí các chức danh công chức phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo. Việc quản lý, sử dụng công chức được thực hiện tốt, đảm bảo đúng quy định, các chế độ, chính sách được thực hiện kịp thời. Đặc biệt, công tác bồi dưỡng Cán bộ, công chức cấp xã luôn được tỉnh, huyện quan tâm chỉ đạo thực hiện thường xuyên.

Thực hiện Quyết định số 2398/QĐ-UBND ngày 28/7/2011 của UBND tỉnh Quảng Nam về ban hành Đề án tuyển chọn, đào tạo nguồn cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2011-2016 (Đề án 500). Với Mục tiêu tuyển chọn, đào tạo 500 người đã tốt nghiệp đại học, đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định để bổ sung cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã; đến năm 2015 mỗi xã, phường, thị trấn đều có ít nhất hai cán bộ thuộc diện này. Đến nay, huyện đã phối hợp đào tạo, tiếp nhận và phân công đủ 28 Cán bộ Đề án 500 cho 14/14 xã, thị trấn. Đây là lực lượng quan trọng, được đào tạo, bồi dưỡng bài bản cả về kiến thức và kinh nghiệm, góp phần chiến lược vào xây dựng và nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

#### **2.2.5. Cải cách tài chính công**

Việc thực thi hoạt động của bộ máy nhà nước luôn gắn liền với cơ chế tài chính hỗ trợ tài chính. Luật Ngân sách nhà nước 2002 tạo cơ sở pháp lý cho cải cách căn bản về tài chính công, việc phân cấp quản lý hành chính tương ứng với sự phân cấp quản lý ngân sách nhà nước tạo điều kiện đảm bảo



kinh phí cho hoạt động có hiệu quả của huyện, tạo nguồn lực tài chính để thực hiện các nhiệm vụ của địa phương; đồng thời nâng cao tính chủ động, trách nhiệm trong quản lý, sử dụng kinh phí, tăng nguồn thu ngân sách.

Thực hiện Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước và Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 4 năm 2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, huyện đã tổ chức triển khai thực hiện đến tất cả các cơ quan quản lý hành chính trên địa bàn huyện. Trên cơ sở đó, định kỳ hằng năm, UBND huyện giao nhiệm vụ, biên chế và kinh phí cụ thể cho các cơ quan, đơn vị để làm căn cứ thực hiện quyền tự chủ. Nhìn chung, qua thời gian thực hiện, các đơn vị được giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm tài chính đã chủ động sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước giao hiệu quả hơn để thực hiện nhiệm vụ; chủ động sử dụng tài sản, nguồn nhân lực để phát triển và nâng cao chất lượng dịch vụ, tạo điều kiện tăng nguồn thu. Xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ, tăng cường công tác quản lý trong nội bộ, sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thúc đẩy phát triển hoạt động sự nghiệp, khai thác nguồn thu, tăng thu, tiết kiệm chi, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sự nghiệp đơn vị. Bên cạnh đó, nhiều đơn vị đã chủ động đổi mới phương thức hoạt động, vì vậy tiết kiệm chi, thu nhập từng bước được nâng cao. Năm 2004, thu nhập tăng thêm bình quân từ 250.000đ đến 350.000đ/người/tháng, đến năm 2015, đã tăng lên mức từ 500.000đ đến 750.000đ/người/tháng. Nguồn thu sự nghiệp, cùng với nguồn kinh phí tiết kiệm chi thường xuyên, đã góp phần bảo đảm bù đắp nhu cầu tiền lương tăng thêm cho cán bộ, nhân viên; từ đó khích lệ tinh thần, trách nhiệm, tạo động lực hoàn thành tốt nhiệm vụ của mỗi cá nhân trong cơ quan, đơn vị. Đơn vị sự

nghiệp từng bước đã được tự chủ huy động vốn để đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, đổi mới trang thiết bị, tạo điều kiện mở rộng các hoạt động sự nghiệp và các hoạt động dịch vụ trong đơn vị.

Về thực hiện quy chế công khai tài chính đối với các đơn vị dự toán ngân sách và các tổ chức được ngân sách nhà nước hỗ trợ theo Thông tư số 21/2005/TT-BTC ngày 22 tháng 3 năm 2005 của Bộ Tài chính, các cơ quan, đơn vị đã xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ theo chế độ quy định hiện hành trong hoạt động tiết kiệm: điện, nước, xăng dầu, công tác phí, văn phòng phẩm, điện thoại, hội họp... để có tích lũy, tạo thu nhập tăng thêm cho CBCC tại đơn vị. Các nội dung công khai tài chính là: việc phân bổ kinh phí, dự toán cho các đơn vị và các chế độ chi tiêu tài chính, các định mức tiêu chuẩn về trang bị mua sắm và sử dụng tài sản, công khai báo cáo quyết toán hàng năm, công khai về tài chính các nguồn quỹ được lập, trích theo tỷ lệ quy định. Hình thức thực hiện: Niêm yết công khai tại trụ sở làm việc của các đơn vị; đồng thời, công bố trong hội nghị CBCC theo định kỳ hàng năm. Quá trình tổ chức thực hiện tạo được sự đồng thuận trong đội ngũ CBCC, viên chức và nhân dân. Từ đó, góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ của Cán bộ, Công chức, Viên chức, đem lại hiệu quả thiết thực trong việc sử dụng ngân sách nhà nước.

#### ***2.2.6. Hiện đại hóa hành chính***

*Đổi mới lề lối và phương thức làm việc, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, giảm hội họp và giấy tờ hành chính*

Thực hiện Chỉ thị 22/CT-UBND ngày 12/10/2012 của chủ tịch UBND tỉnh Quảng Nam về tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính, nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian làm việc trong các cơ quan, đơn vị; Nghị quyết 01-NQ/HU ngày 06/01/2006 của Ban thường vụ Huyện ủy Quế Sơn về ban hành Chủ trương “ba nhất” là: Thực hiện giờ giấc làm việc và chất lượng công việc

tốt nhất; giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo đạt kết quả cao nhất; rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống tốt nhất. Thời gian qua, ngày giờ làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp, UBND các xã, thị trấn được thực hiện nghiêm túc, thời giờ làm việc là 40 giờ/tuần; các ngày làm việc trong tuần là từ thứ 2 đến thứ 6, buổi sáng bắt đầu từ 7 giờ và kết thúc vào lúc 11 giờ, buổi chiều bắt đầu từ 13 giờ 30 phút và kết thúc vào lúc 17 giờ. Hầu hết cán bộ, công chức, viên chức sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc, không đi muộn về sớm, không sử dụng thời giờ làm việc vào mục đích cá nhân, không say xỉn hoặc có biểu hiện dùng rượu bia trong giờ làm việc, không làm mất trật tự ở công sở hoặc nơi cư trú.v.v..

Trong quan hệ phối hợp giải quyết công việc giữa các cơ quan hành chính của huyện và giữa huyện với cơ sở trong việc tham mưu hoặc triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao theo nguyên tắc một việc chỉ giao cho một cơ quan chủ trì, các cơ quan có liên quan và các xã, thị trấn có trách nhiệm phối hợp thực hiện đúng theo nội dung, phương thức, trình tự và thời gian quy định. Sự phối hợp thực hiện tốt đã làm cho công việc giải quyết nhanh, hạn chế tình trạng đùn đẩy, né tránh khi giải quyết công việc hành chính, làm cho chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đi vào cuộc sống có tác dụng tích cực. Ngoài ra trong thực hiện giải quyết các công việc hành chính, huyện đã chỉ đạo các cơ quan hành chính các cấp ban hành và thực hiện các quy chế phối hợp.

Tại trụ sở UBND huyện, phòng tiếp dân, tổ tiếp nhận và giao trả hồ sơ theo cơ chế một cửa, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, các đơn vị sự nghiệp thuộc huyện, UBND các xã, thị trấn đều niêm yết công khai thủ tục hành chính, toàn bộ quy trình, hồ sơ, thủ tục, phí, lệ phí, thời hạn giải quyết công việc cho tổ chức và công dân.

UBND huyện, phòng tiếp dân, Tổ một cửa, các cơ quan chuyên môn

thuộc UBND huyện, UBND các xã, thị trấn khi nhận hồ sơ đề nghị giải quyết công việc của tổ chức và công dân thuộc thẩm quyền và trách nhiệm giải quyết của cơ quan, đơn vị, địa phương thì thủ trưởng, cán bộ, công chức, viên chức theo chức trách, nhiệm vụ được giao đều tiếp nhận hồ sơ, giải quyết và trả kết quả giải quyết đúng quy định của pháp luật.

Chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất được Thủ trưởng các cơ quan hành chính, sự nghiệp thuộc huyện và Chủ tịch UBND các xã, thị trấn chấp hành và thực hiện tốt. Thời gian báo cáo, hình thức và nội dung báo cáo đáp ứng yêu cầu phục vụ sự chỉ đạo điều hành của lãnh đạo từ huyện đến xã, thị trấn.

Cán bộ, công chức, viên chức khi thực thi công vụ phải thực hiện luôn có ý thức cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư và thực hiện tốt các quy tắc ứng xử trong hoạt động công vụ khi thi hành nhiệm vụ. Trong giao tiếp ở công sở, cán bộ, công chức, viên chức phải luôn có thái độ lịch sự, tôn trọng đồng nghiệp; ngôn ngữ giao tiếp chuẩn mực, rõ ràng, mạch lạc, luôn lắng nghe ý kiến của đồng nghiệp, công bằng, vô tư, khách quan khi nhận xét, đánh giá, thực hiện dân chủ và đoàn kết nội bộ. Khi thi hành nhiệm vụ, công vụ, cán bộ, công chức, viên chức luôn đeo thẻ cán bộ, công chức, viên chức; có tác phong lịch sự; giữ gìn uy tín, danh dự cho cơ quan, đơn vị và đồng nghiệp, không hách dịch, cửa quyền, nhũng nhịu, gây khó khăn, phiền hà cho nhân dân khi thi hành nhiệm vụ, công vụ.

#### *Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính nhà nước*

Việc ứng dụng CNTT trong các cơ quan nhà nước giai đoạn đầu 2001 - 2005 được bắt đầu bằng việc thực hiện Đề án 112. Giai đoạn 2006 đến nay việc ứng dụng CNTT trong hoạt động của các cơ quan nhà nước được thực hiện theo Nghị định số 64/2007/NĐ-CP ngày 10/4/2007 của Chính phủ. Năm 2006, UBND huyện đã triển khai ứng dụng phần mềm quản lý văn bản, thực hiện gửi nhận văn bản điện tử giữa các cơ quan với nhau thay thế dần văn bản

giấy; cán bộ, công chức có hộp thư điện tử để sử dụng trao đổi công việc. Đến nay, 100% cán bộ, công chức cấp huyện sử dụng thành thạo máy vi tính, thường xuyên sử dụng website của huyện; 100% các cơ quan, đơn vị đều triển khai mạng nội bộ; mạng máy tính đã được kết nối đến từ cấp tỉnh đến huyện, từ huyện đến các xã, thị trấn. Nhằm nâng cao chất lượng phục vụ người dân, hiện nay tất cả các thủ tục hành chính đã công bố được công khai lên Cổng thông tin điện tử của huyện và được niêm yết công khai tại Bộ phận một cửa của các cơ quan, đơn vị.

Hệ thống giao ban trực tuyến duy trì và phát huy hiệu quả, các cuộc họp trực tuyến từ Trung ương đến tỉnh, huyện đã giảm thời gian và chi phí đi lại, thông tin chỉ đạo nhanh chóng, chính xác, kịp thời thay thế dần cách thức tổ chức hội họp truyền thống. Ngoài ra, việc triển khai đăng ký thuế qua mạng đối với các doanh nghiệp trên địa bàn huyện tạo sự thuận lợi cho cơ quan thuế cũng như doanh nghiệp trong việc đăng ký, quản lý, cũng như thu thuế hiệu quả hơn.

#### *Hiện đại hóa công sở*

- Tăng cường cơ sở vật chất của cơ quan hành chính nhà nước thời gian qua cũng được huyện quan tâm chú trọng, từng bước đầu tư hiện đại hóa trang thiết bị, cơ quan hành chính để thực hiện hiệu quả nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước, phát triển kinh tế - xã hội. Cụ thể:

- Huyện đã chỉ đạo bố trí cơ sở vật chất và trang thiết bị cho Trung tâm giao dịch một cửa từ huyện đến xã, thị trấn đảm bảo theo quy định tại Quyết định số 93/2007/QĐ-TTg ngày 22/6/2007 của Thủ tướng Chính phủ, bao gồm: máy vi tính; máy fax; điện thoại cố định; Quạt mát; Bàn ghế làm việc; Băng ghế ngồi cho khách; Tủ hồ sơ; Bảng niêm yết các quy trình.v.v... Đây là bộ quan trọng thể hiện sự nghiêm túc, văn minh công sở của cơ quan nhà nước với tổ chức, công dân.

- Năm 2015, huyện đã đầu tư sửa chữa nhà làm việc Chi cục thuế cũ làm trụ sở 2 – UBND huyện, qua đó nhu cầu về không gian làm việc, hội họp, kho lưu trữ được đảm bảo, thông thoáng, chất lượng công việc được nâng cao. Ngoài ra, huyện đang đầu tư xây dựng Hội trường Huyện ủy; Hội trường, nhà công vụ UBND huyện với cơ sở vật chất hiện đại, sau khi hoàn thành, đây là nơi để cán bộ, công chức có điều kiện hội họp, sinh hoạt thuận lợi nhất, bộ mặt cơ quan hành chính văn minh, văn hóa.

- Thực hiện Quyết định số 1441/2008/QĐ-TTg ngày 06/10/2008 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch đầu tư trụ sở cấp xã bảo đảm yêu cầu CCHC, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước. Xác định hiện đại hóa trụ sở cấp xã là một trong những nội dung quan trọng trong CCHC cơ sở. Đây là yêu cầu cấp thiết để xây dựng nền hành chính hiện đại, bảo đảm giải quyết nhanh chóng, hiệu quả công việc của công dân, tổ chức và doanh nghiệp. Trụ sở ở các xã, thị trấn đã được xây dựng lại theo mẫu thiết kế thống nhất chung. Mô hình sử dụng chung một trụ sở cho cả 3 chức năng: Đảng ủy-HĐND-UBND, quy mô xây dựng đồng đều giữa các xã, thực hiện quy chế về quản lý đầu tư xây dựng cơ bản. Đến nay, đã có 10/14 xã, thị trấn được đầu tư xây dựng mới, 04 xã còn lại được nâng cấp, sửa chữa.

### **2.3. Đánh giá về chung về cải cách hành chính ở huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam**

#### **2.3.1. Ưu điểm**

Nhìn chung, công tác CCHC trên địa bàn huyện trong những năm qua đã đạt được nhiều kết quả tích cực:

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo CCHC của Thường trực Huyện ủy - HĐND-UBND huyện ngày càng sâu sát, quyết liệt hơn; đồng thời trách nhiệm của lãnh đạo, thủ trưởng cơ quan, đơn vị được đề cao hơn. Nhiều cơ chế, chính sách được ban hành, sửa đổi, bổ sung và triển khai thực hiện đáp

ứng yêu cầu thực tiễn của địa phương. Việc lựa chọn, bố trí cán bộ được chú trọng, ưu tiên chọn lựa nhân tài. Thường xuyên chấn chỉnh tác phong của cán bộ, công chức; đồng thời, quan tâm nhiều hơn đối với việc trang bị cơ sở vật chất làm thay đổi rõ nét diện mạo của cơ quan công quyền, đặc biệt là bộ phận Tiếp nhận và trả kết quả, nơi tiếp công dân. Tổ chức bộ máy đã được sắp xếp lại theo hướng tinh giản, gọn nhẹ; chức năng, nhiệm vụ được quy định đầy đủ, rõ ràng hơn.

- Đội ngũ CBCC chuyên biến tích cực về nhận thức, tính năng động, tác phong đạo đức, năng lực, hiệu quả làm việc, khắc phục dần các biểu hiện thờ ơ, gây phiền hà, nhũng nhiễu; cơ bản được đào tạo chuẩn hóa về chuyên môn; kiến thức, kỹ năng hành chính được nâng lên, góp phần tham mưu tốt hơn cho lãnh đạo trong giải quyết hồ sơ, công việc kịp thời chính xác, nhanh gọn, đúng luật, đúng hẹn, đồng thời giúp nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

- Trình tự thực hiện các TTHC ngày càng được quy định cụ thể rõ ràng, được công khai, minh bạch. Thời gian qua, việc hướng dẫn và tiếp nhận hồ sơ nhìn chung thực hiện tương đối tốt, các tổ chức, cá nhân đến liên hệ và nộp hồ sơ đều thông qua bộ phận tiếp nhận và trả kết quả. Điều này đã khắc phục được những công việc trùng lặp; xác lập mối quan hệ phối hợp với các phòng ban chuyên môn khoa học và hợp lý hơn; sắp xếp lại tổ chức bộ máy hành chính, bố trí đúng người, đúng việc góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước. TTHC được niêm yết công khai, minh bạch về quy trình, phí - lệ phí và thời gian giải quyết hồ sơ tạo được nhiều thuận lợi cho công dân. Đồng thời, giúp cho nhân dân tham gia giám sát các hoạt động giải quyết TTHC của cơ quan hành chính Nhà nước và của CBCC.

- Cải cách TTHC theo cơ chế một cửa cùng với việc áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2000 (nay là TCVN ISO

9001:2008) đã đem lại những hiệu quả rõ nét, thiết thực cho tổ chức và công dân trong các quan hệ giao dịch hành chính như giảm được phiền hà, giảm bớt về thời gian và công sức đối với người dân khi yêu cầu, giải quyết thủ tục. Việc niêm yết, đăng tải các hồ sơ thủ tục, biểu mẫu đã làm cho người dân dễ dàng nắm bắt được nội dung và tự giác thực hiện, nên đã giảm một phần áp lực công việc cho CBCC do có sự tương tác tốt trong quan hệ giao dịch và người dân bớt đi lại nhiều lần. Thái độ phục vụ của cán bộ, công chức có nhiều chuyển biến tốt, tạo được lòng tin từ công dân.

- Công tác tuyên truyền về thực hiện CCHC được tiếp tục triển khai sâu rộng trong nội bộ Đảng, chính quyền và nhân dân. Từ đó giúp nhân dân hiểu rõ hơn về TTHC khi đến liên hệ với chính quyền địa phương để cùng tham gia thực hiện tốt việc cải cách TTHC.

### **2.3.2. Những tồn tại, bất cập**

Nhìn chung, kết quả CCHC trong những năm qua còn chưa theo kịp so với yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội của huyện, còn chậm so với yêu cầu của tổ chức, công dân; chưa toàn diện, vững chắc. Nguyên nhân do công tác CCHC của huyện còn nhiều hạn chế, cụ thể:

#### *Về cải cách thể chế:*

Thể chế trên một số lĩnh vực vẫn chưa đồng bộ, nhất quán; văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, Bộ, ngành Trung ương thay đổi liên tục nên việc cập nhật thông tin mới gặp nhiều khó khăn, văn bản cũ chưa áp dụng ổn định thì văn bản mới đã được ban hành. Văn bản hướng dẫn thực hiện của cấp trên đôi lúc chưa kịp thời làm cho địa phương lúng túng trong thực hiện.

Việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật vẫn còn chậm so với kế hoạch, chất lượng một số văn bản còn thiếu sót, chồng chéo về nội dung quản lý có liên quan đến chức năng nhiệm vụ của nhiều ngành.



Những quy định của các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành về TTHC đôi lúc còn chồng chéo nhau, chưa thống nhất làm cho công tác phối hợp, xử lý hồ sơ gặp nhiều khó khăn trong thực hiện tại địa phương.

*Về cải cách Thủ tục hành chính:*

Thủ tục hành chính trên một số lĩnh vực còn rườm rà, chồng chéo, gây phiền hà cho tổ chức và nhân dân. Việc niêm yết, công khai thủ tục hành chính của một số cơ quan, đơn vị chưa đầy đủ, công khai. Thực hiện liên thông thủ tục hành chính còn hạn chế, còn nhiều lĩnh vực chưa được thực hiện, nhất là liên thông giữa cấp và ngành trong xử lý công việc hành chính.

Các quy định, chính sách ban hành về cải cách thủ tục hành chính chưa mang tính khả thi cao, chưa sát với thực tiễn của địa phương. Việc triển khai thực hiện các quy định và văn bản chỉ đạo của cấp trên còn mang tính hình thức, đối phó. Cán bộ phụ trách công tác một cửa một số nơi còn thiếu trách nhiệm, những nhieu, gây phiền hà cho nhân dân, tổ chức.

*Về cải cách bộ máy hành chính nhà nước:*

Việc sắp xếp tổ chức bộ máy nhà nước được thực hiện theo Nghị định số 13/2008/NĐ-CP ngày 04 tháng 02 năm 2008 của Chính phủ. Tuy nhiên, việc chia tách, sáp nhập, chuyển giao quản lý giữa các cơ quan của huyện và giữa huyện với tỉnh gây khó khăn cho trong công tác quản lý nhà nước cũng như giải quyết các yêu cầu của tổ chức, công dân; quy định về chức năng, nhiệm vụ còn chồng chéo, chưa phân định rõ trách nhiệm. Việc tinh gọn bộ máy là cần thiết, tuy nhiên phải hợp lý và đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ. Tổ chức bộ máy của huyện hiện nay vẫn chưa hợp lý, có nơi thừa, nơi thiếu biên chế gây khó khăn trong việc thực hiện nhiệm vụ.

Phân công, phân cấp quản lý Nhà nước vẫn chưa triệt để, thiếu sự thống nhất, đồng bộ; chưa xác định rõ trách nhiệm của mỗi cấp, của tập thể và cá nhân đối với những nhiệm vụ đã được giao. Vẫn còn trường hợp phân cấp

nhiệm vụ nhưng không phân quyền hạn và điều kiện đảm bảo thực hiện đối với các xã, thị trấn.

*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức:*

Việc tuyển chọn, bố trí CBCCVC đôi lúc còn theo cảm tính, chưa quan tâm thu hút nhân tài, người có năng lực, tâm huyết vào công tác. Nội dung, hình thức và phương pháp thi tuyển công chức, viên chức có nhiều đổi mới, nhưng chưa thật sự khoa học, hợp lý.

Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hàng năm chưa đáp ứng được yêu cầu chung và yêu cầu cụ thể của các cơ quan, đơn vị, địa phương. Chương trình, nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng chậm được đổi mới, chưa sát với thực tiễn địa phương. Chưa tổ chức thực hiện được việc khảo sát, đánh giá cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của huyện; đánh giá chất lượng sau đào tạo, bồi dưỡng và việc sử dụng kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng trong thực hiện nhiệm vụ.

Chất lượng của một bộ phận đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đáp ứng yêu cầu; còn nhiều CBCC không biết ngoại ngữ và một số không biết sử dụng máy tính trong công việc. Kỷ cương, kỷ luật hành chính trong thực thi công vụ có nơi có lúc chưa nghiêm; còn biểu hiện gây phiền hà, sách nhiễu, tiêu cực.

*Về cải cách tài chính công*

Việc khoán kinh phí cho các cơ quan, đơn vị chủ yếu còn căn cứ biên chế và định mức theo biên chế, nên chưa khuyến khích các đơn vị tinh giản bộ máy và biên chế, nâng cao hiệu suất công tác, cải thiện thu nhập cho cán bộ, công chức. Tiêu chuẩn, chế độ định mức chi tiêu tài chính phần lớn còn thấp hơn so với nhu cầu thực tế, việc xác định kinh phí giao tự chủ còn mang tính chất tương đối và chưa bao hàm những yếu tố biến động; chưa dựa trên cơ sở kết quả của thực hiện nhiệm vụ.

Việc thực hiện công khai tài chính chưa tốt, có nơi hình thức. Thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính tại một số cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp còn hạn chế; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong sử dụng ngân sách ở một số cơ quan, đơn vị hiệu quả thấp.

Công tác xã hội hóa về các lĩnh vực giáo dục và đào tạo, y tế, văn hóa, thể dục chưa được triển khai rộng. Nhiều dịch vụ công thuộc các lĩnh vực trên còn đè nặng lên các cơ quan nhà nước, các cơ sở công lập; chất lượng và hiệu quả hoạt động của các tổ chức ngoài công lập chưa cao.

#### *Về hiện đại hóa nền hành chính*

Việc đầu tư cơ sở hạ tầng hiện đại hóa Công nghệ thông tin còn ở mức hạn chế, kinh phí hạn hẹp, một bộ phận cán bộ, công chức chưa được trang bị máy vi tính. Đa số cán bộ thành thạo vi tính, biết sử dụng hộp thư điện tử, phần mềm trao đổi thông tin, tuy nhiên việc ứng dụng trong quản lý điều hành, giải quyết công việc còn chậm, chủ yếu dựa trên giấy tờ hành chính. Việc áp dụng Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn TCVN ISO 9001: 2008 tại một số cơ quan, địa phương chưa thực sự có chất lượng, ứng dụng công nghệ thông tin tại các cơ quan, đơn vị, địa phương chưa đồng bộ, hiệu quả chưa cao.

Trụ sở làm việc, một số trang thiết bị vật chất của UBND huyện đã xuống cấp, việc sắp xếp, bố trí một số phòng làm việc chưa khoa học, chưa đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ. Còn một số trụ sở UBND xã đã cũ, xuống cấp chưa được cải tạo, nâng cấp, xây dựng lại.

Phương thức lãnh đạo, chỉ đạo còn chậm đổi mới, cấp ủy Đảng còn quyết định thay nhiều việc của bộ máy hành chính; trách nhiệm của người đứng đầu chưa được phát huy triệt để, xem nhẹ, chưa mang tính răng đe cao. Kỷ luật, kỷ cương hành chính ở một số cơ quan, đơn vị chưa thật sự nghiêm túc; sự phối hợp thực hiện nhiệm vụ giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương còn

chưa tốt, còn tình trạng đùn đẩy trách nhiệm, phụ thuộc vào sự chỉ đạo của cấp trên.

### **2.3.3. Nguyên nhân của tồn tại, bất cập**

*Nguyên nhân khách quan:*

Các văn bản quy phạm pháp luật do các cấp, các ngành có thẩm quyền ban hành đôi khi còn không đồng bộ, tính ổn định không cao; một số văn bản chồng chéo; nên việc triển khai thực hiện cũng thay đổi theo, không thể thực hiện có hiệu quả trong thời gian nhất định.

Trong giai đoạn từ 2001 - 2007, Huyện ủy - UBND huyện thật sự vẫn chưa quan tâm đầy đủ đến công tác CCHC; việc đẩy mạnh CCHC mới thật sự bắt đầu từ năm 2008. Bên cạnh đó, CCHC là một quá trình lâu dài, không thể thực hiện trong một sớm, một chiều và có thể đạt được hiệu quả tức thì. Trong điều kiện tình hình kinh tế - xã hội - an ninh - quốc phòng luôn biến đổi, đòi hỏi phải tập trung đồng thời nhiều việc, mất nhiều thời gian vào giải quyết những việc trọng tâm nên làm ảnh hưởng, chi phối đến thời gian tập trung cho thực hiện CCHC.

Một số cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn huyện trụ sở làm việc còn chật hẹp, phân tán, xuống cấp, nên ảnh hưởng không nhỏ tới công tác CCHC.

Sự thiếu đồng bộ trong CCHC là một trong những nguyên nhân làm cho CCHC chậm và hiệu quả chưa cao. Nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, tính chất và yêu cầu của CCHC của một số bộ phận cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo còn hạn chế làm ảnh hưởng nhất định đến kết quả CCHC ở các lĩnh vực.

Chế độ chính sách cho đội ngũ CBCC, viên chức chưa tạo được động lực cho CCHC. Tiền lương vẫn chưa đảm bảo đời sống của CBCC, điều này tác động không nhỏ đến động cơ và thái độ làm việc, đến những biểu hiện tiêu

cực như: không an tâm làm việc, móc ngoặc, trục lợi, nhũng nhịu trong một bộ phận CBCC.

*Nguyên nhân chủ quan:*

Nhiệm vụ CCHC của huyện những năm trước dường như được “khoáng trắng” cho cơ quan chuyên môn (phòng Nội vụ huyện). Do đó, công tác chỉ đạo, điều hành của một số UBND huyện đối với CCHC chưa thường xuyên, liên tục; chưa đi vào chiều sâu; chưa mạnh dạn cải cách, sắp xếp lại tổ chức nội bộ và thay thế những cán bộ hạn chế về năng lực; việc ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý, điều hành còn hạn chế và chưa thực sự được quan tâm.

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa kiên quyết trong chỉ đạo, thực hiện công tác CCHC; chưa coi CCHC là nhiệm vụ trọng tâm, đặc biệt chưa quan tâm chú trọng đến nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, để nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý, điều hành; còn ngại va chạm, thiếu kiên quyết trong việc giải quyết những yếu kém trong hoạt động của bộ máy cơ quan, đơn vị mình. Công tác triển khai thực hiện nhiệm vụ CCHC ở một số địa phương còn thiếu chủ động và hạn chế về năng lực.

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở một bộ phận còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu. Nhận thức của một bộ phận đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức về vai trò, ý nghĩa của công tác CCHC chậm chuyển biến; vẫn còn tư tưởng e dè, bảo thủ, ngại đổi mới; hoặc một số còn biểu hiện tiêu cực, nên không muốn đổi mới, cải cách.

Công tác tuyên truyền, giáo dục, kiểm tra, giám sát, hướng dẫn, đôn đốc việc thực hiện CCHC của các cơ quan, đơn vị, địa phương chưa được thường xuyên, nghiêm túc; việc thực hiện còn mang tính hình thức, chưa đi sâu vào nhận thức, tư tưởng của cán bộ, công chức, nhân dân.

#### **2.3.4. Bài học kinh nghiệm**

*Thứ nhất*, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ quan hành chính có phẩm chất đạo đức, vững về chính trị, giỏi về chuyên môn, có tính chuyên nghiệp, tận tụy phục vụ nhân dân, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị là nhân tố quyết định đến sự thành công của công tác CCHC. Thực tế cho thấy, ở các Sở ngành, địa phương khác có sự quan tâm của cấp ủy, người đứng đầu, thể hiện rõ quyết tâm và sự quyết liệt trong chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ CCHC thì nơi đó sẽ có chuyển biến rõ rệt và ngược lại. Bên cạnh đó cần phải có đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác CCHC nhiệt tình, tâm huyết và năng lực nhất định để tham mưu, đề xuất giúp người đứng đầu chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính đạt kết quả. Các cơ quan, đơn vị có kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng thường xuyên, định kỳ đối với cán bộ, công chức, đặc biệt là với đội ngũ cán bộ làm công tác lãnh đạo để kịp thời nắm bắt thông tin, kiến thức mới, phục vụ cho công tác lãnh đạo, điều hành; kịp thời loại bỏ những cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ, tham nhũng, biến chất, cơ hội, gây cản trở công cuộc cải cách hành chính hiện nay.

*Thứ hai*, CCHC là một vấn đề lớn, liên quan đến nhiều cấp, nhiều ngành và trách nhiệm phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, do đó phải đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của các cấp ủy Đảng, sự quản lý điều hành của chính quyền và sự tham gia tuyên truyền, vận động và giám sát của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể quần chúng; phải xác định là nhiệm vụ trọng tâm thường xuyên, lâu dài gắn với công tác xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền các cấp trong sạch, vững mạnh; tạo sự chuyển biến về nhận thức, trách nhiệm, sự thống nhất và quyết tâm cao trong cả hệ thống chính trị là yếu tố quyết định đến sự thành công của công cuộc CCHC.

*Thứ ba*, CCHC nhà nước phải được tiến hành đồng bộ, trong đó cải

cách thủ tục hành chính là khâu đột phá, có ý nghĩa to lớn trong việc tạo môi trường kinh doanh thông thoáng, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, cải thiện mối quan hệ giữa cơ quan hành chính nhà nước với tổ chức và cá nhân, do đó cần thiết phải chuyển một số dịch vụ hành chính mà Nhà nước không cần nắm giữ cho các tổ chức và xã hội hóa đảm nhiệm; mạnh dạn loại bỏ những thủ tục hành chính không cần thiết, bảo đảm tính công khai, minh bạch trong giải quyết công việc hành chính có liên quan tổ chức và cá nhân. Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền với sự tham gia của cả hệ thống chính trị sẽ góp phần làm cho hệ thống các cơ quan hành chính gần dân và phục vụ đời sống, sinh hoạt của nhân dân được tốt hơn.

*Thứ tư*, CCHC thành công đòi hỏi phải có nguồn lực để đầu tư, trước hết là đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, nhất là đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức, công khai minh bạch các quy trình, thủ tục hành chính và chính sách có liên quan người dân, tổ chức trên các lĩnh vực quản lý.

*Thứ năm*, đề cao vai trò giám sát của nhân dân và tạo điều kiện để nhân dân tham gia nhiều hơn vào giải quyết các công việc của địa phương, xây dựng cộng đồng dân cư đoàn kết, thống nhất. Phải quán triệt tư tưởng dân là chủ, lấy dân làm gốc, phải hướng vào mục tiêu phục vụ nhân dân, khắc phục mọi phiền hà, sách nhiễu đối với dân. Mở rộng về phạm vi và tính thực chất trong các quy định về quyền của công dân tham gia các công việc của Nhà nước và xã hội, xây dựng các quyết định chính trị quan trọng của Đảng, Nhà nước. Từ đó từng bước nâng cao trình độ, năng lực làm chủ của người dân.

## **Kết luận chương 2**

Quê Sơn là một huyện trung du miền núi còn nhiều khó khăn, hậu quả chiến tranh nặng nề đã làm trì trệ phát triển kinh tế - xã hội của huyện trong nhiều năm. Chính vì vậy, công cuộc CCHC mới thật sự được huyện

chú trọng thực hiện trong những năm gần đây. Tuy nhiên, cơ sở vật chất, hạ tầng kinh tế - xã hội còn thấp kém, dân số đông, số hộ nghèo và cận nghèo lớn; đời sống CBCC và nhân dân còn nhiều khó khăn; trụ sở, điều kiện, trang thiết bị phục vụ làm việc còn thiếu thốn, lạc hậu.

Thực hiện Chương trình tổng thể Cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ; các Chương trình, kế hoạch CCHC của UBND tỉnh Quảng Nam. Từ năm 2001 đến nay, công tác CCHC của huyện đã có những bước chuyển biến tích cực, quan trọng. Nền hành chính cơ bản đã đảm bảo công khai, minh bạch, dân chủ, từng bước chuyển sang nền hành chính phục vụ nhân dân; hệ thống văn bản QPPL tiếp tục được đổi mới và hoàn thiện; đảm bảo ngày càng tốt hơn quyền dân chủ của nhân dân. Thủ tục hành chính được đơn giản, công khai, minh bạch hơn, bớt phiền hà, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức và công dân đến thực hiện. Tổ chức bộ máy của các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước được điều chỉnh, sắp xếp phù hợp hơn. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được nâng lên, đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ đề ra. Những kết quả đạt được trong công tác CCHC đã tác động tích cực vào hoạt động quản lý điều hành, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của bộ máy chính quyền, cơ quan hành chính nhà nước; ổn định, tăng trưởng kinh tế của huyện, giữ vững an ninh, trật tự, an toàn xã hội; môi trường đầu tư kinh doanh có nhiều tiến bộ, thu hút được nhiều dự án đầu tư mới; tạo được khí thế phấn khởi và lấy được lòng tin của nhân dân vào Chính quyền.

Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn nhiều hạn chế, yếu kém như: Hệ thống thể chế vẫn còn nhiều bất cập, vướng mắc; thủ tục hành chính còn nhiều vướng mắc, còn gây phiền hà cho tổ chức và công dân; chức năng, nhiệm vụ của một số cơ quan, đơn vị chưa đủ rõ, còn trùng lặp và chưa bao quát hết các lĩnh vực quản lý nhà nước; cơ cấu tổ chức bộ máy địa phương còn chồng chéo, chưa phù hợp; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp



ứng kịp yêu cầu; tình trạng quan liêu, lãng phí còn diễn ra thường xuyên; thể chế, luật pháp về quản lý tài chính công tuy có nhiều đổi mới, nhưng còn bất cập; kỷ luật, kỷ cương cán bộ, công chức chưa nghiêm....Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên bao gồm cả chủ quan lẫn khách quan, nhưng chủ yếu nhất vẫn là do yếu tố con người. Do đó, công tác CCHC cần phải thực hiện quyết liệt hơn, tiến hành đồng bộ và có sự phối hợp chặt chẽ ở các cấp, các ngành.

Từ những đánh giá chung về quá trình thực hiện công tác CCHC của huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam; những kết quả đạt được; những tồn tại, hạn chế và bài học kinh nghiệm rút ra, có thể nhận thấy rằng: Đảng bộ - Chính quyền và nhân dân huyện Quế Sơn cần chung tay đẩy mạnh nhiều hơn nữa công tác CCHC trong thời gian đến để hoàn thành những mục tiêu của Chương trình tổng thể CCHC giai đoạn 2011-2020; góp phần xây dựng một nền hành chính tiên bộ, văn minh, hiện đại, đưa huyện Quế Sơn bắt kịp với các địa phương phát triển nổi trội trong cả tỉnh, cả nước.

## CHƯƠNG 3

# ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP TIẾP TỤC ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TRONG THỜI GIAN TỚI TỪ THỰC TIỄN HUYỆN QUẾ SƠN, TỈNH QUẢNG NAM

### 3.1. Định hướng tiếp tục cải cách hành chính trong thời gian tới từ thực tiễn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam

#### 3.1.1. Mục tiêu chung

Để thực hiện tốt mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng bộ máy chính quyền hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng được yêu cầu và nguyện vọng của người dân. Giai đoạn 2011-2020, huyện Quế Sơn tiếp tục đẩy mạnh CHCC gắn với đồng bộ với tăng cường nâng cao hiệu quả công tác phòng chống tham nhũng, lãng phí, thực hiện dân chủ ở cơ sở, đây xác định là nhiệm vụ trọng tâm, khâu đột phá tạo động lực thúc đẩy thực hiện phát triển kinh tế - xã hội của huyện Quế Sơn.

Mục tiêu chung là thực hiện tốt Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020 ban hành theo Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 8/11/2011 của Chính phủ, hướng đến xây dựng một nền hành chính có tính chuyên nghiệp, phục vụ nhân dân và doanh nghiệp một cách tốt nhất nhằm khơi dậy tiềm năng sẵn có đáp ứng yêu cầu xây dựng phát triển kinh tế - xã hội của huyện trong thời kỳ hội nhập; tạo môi trường kinh doanh bình đẳng, thông thoáng, thuận lợi, minh bạch nhằm giảm thiểu chi phí về thời gian và kinh phí của các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế trong việc tuân thủ thủ tục hành chính. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và yêu cầu phát triển của xã hội với sự phát triển bền vững của huyện nhà. Xây dựng hệ thống các cơ quan hành chính của huyện thông suốt, trong

sạch, vững mạnh, hiện đại, đảm bảo tính dân chủ, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; bảo đảm thực hiện trên thực tế quyền dân chủ của nhân dân, bảo vệ quyền con người, gắn quyền con người với quyền và lợi ích của dân tộc, của đất nước, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước. [7]

### ***3.1.2. Mục tiêu cụ thể***

Kế hoạch Cải cách hành chính huyện Quế Sơn giai đoạn 2016-2020 đã đặt ra mục tiêu cụ thể: [19]

#### *Cải cách thể chế:*

Thể chế hành chính được đảm bảo tính thống nhất với quy định của cấp trên và phù hợp với điều kiện thực tiễn của huyện.

Bảo đảm 100% văn bản quy phạm pháp luật phải được ban hành đúng căn cứ pháp lý, đúng thẩm quyền, nội dung, trình tự, thủ tục, thể thức và kỹ thuật bày.

#### *Cải cách thủ tục hành chính:*

Hệ thống thủ tục hành chính được đơn giản hóa, công khai và nâng cao chất lượng giải quyết trong tất cả các lĩnh vực, đặc biệt tập trung cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao sức cạnh tranh, ổn định đời sống xã hội của nhân dân, vừa đáp ứng hiệu lực, hiệu quả quản lý hành chính nhà nước, vừa thuận lợi cho tổ chức, công dân trong việc tiết kiệm hợp lý chi phí tuân thủ thủ tục hành chính. Xây dựng kế hoạch kiểm tra, rà soát thủ tục hành chính hằng năm, đảm bảo 100% các thủ tục hành chính đảm bảo rõ ràng, đơn giản, công khai minh bạch.

Cơ chế một cửa tiếp tục được duy trì và nâng cao chất lượng phục vụ; đồng thời mở rộng số lượng và chất lượng thực hiện cơ chế một cửa liên thông giải quyết các thủ tục hành chính liên quan đến thẩm quyền phối hợp của nhiều cơ quan hành chính nhà nước với nhau. Lấy mức độ hài lòng của công dân, tổ chức làm thước đo về chất lượng phục vụ dịch vụ hành chính công.

*Cải cách tổ chức bộ máy nhà nước:*

Chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền của các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp được xác định phù hợp, tránh chồng chéo, trùng lặp, chuyển những việc không nhất thiết phải do cơ quan nhà nước thực hiện hoặc thực hiện không hiệu quả cho doanh nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức phi chính phủ đảm nhận.

Rà soát thực hiện việc phân công, phân cấp trong công tác quản lý nhà nước. Xây dựng và tổ chức thực hiện tốt các mối quan hệ phối hợp giữa các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị. Phân cấp một cách triệt để các lĩnh vực quản lý nhà nước liên quan nhiều đến tổ chức và công dân, lấy cấp xã là trọng tâm trong phân cấp. Chú trọng kiểm tra, hướng dẫn sau phân cấp.

Thực hiện tốt công tác xã hội hoá trên các lĩnh vực: Giáo dục và Đào tạo, Y tế, Văn hoá Thể thao, Khoa học Công nghệ... để thu hút tối đa các nguồn lực phát triển kinh tế xã hội, giảm nguồn ngân sách cho huyện.

*Đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức:*

Đến năm 2020, đội ngũ CBCCVC huyện có số lượng, cơ cấu hợp lý, đạt chuẩn trình độ và năng lực thi hành công vụ theo vị trí chức danh. Có cơ chế bố trí và sử dụng nguồn nhân lực có chất lượng; cơ chế đề bạt, bổ nhiệm cạnh tranh vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý; cơ chế trả thu nhập và khen thưởng theo kết quả hoàn thành nhiệm vụ. Đồng thời, xây dựng cơ chế giám sát và xử lý nghiêm các hành vi trái pháp luật, đạo đức công vụ của CBCCVC.

Thực hiện tốt công tác giáo dục để nâng cao trách nhiệm, tính chuyên nghiệp; đổi mới nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hành chính, kỹ năng tin học, ngoại ngữ... của đội ngũ cán bộ, công chức. 100% cán bộ, công chức biết sử dụng và ứng dụng công nghệ thông tin. Đặc biệt, tập trung quản lý, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ công chức cấp xã.

*Cải cách tài chính công:*

Thực hiện có hiệu quả các cơ chế khoán biên chế và kinh phí tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Đưa vào áp dụng thí điểm các hình thức khoán kinh phí mới. Chuyển một số đơn vị sự nghiệp công lập sang hoạt động ở loại hình chuyên nghiệp.

Tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa trên các lĩnh vực: Giáo dục và đào tạo, Y tế, Văn hóa Thể thao, Khoa học Công nghệ...

*Hiện đại hóa nền hành chính:*

Ít nhất 80% các văn bản, tài liệu chính thức trao đổi giữa các cơ quan hành chính được thực hiện dưới dạng điện tử; bảo đảm dữ liệu điện tử phục vụ hầu hết các hoạt động trong các cơ quan;

Tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ quan nhà nước. Ứng dụng mạnh mẽ và đồng bộ công nghệ thông tin trong quản lý, xử lý công việc của các cơ quan nhà nước. Cung cấp các dịch vụ công trực tuyến mức cao trên mạng. Xây dựng và triển khai hệ thống một cửa điện tử hiện đại.

Đổi mới mạnh mẽ lề lối làm việc, phương pháp chỉ đạo điều hành và nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu. Áp dụng các hình thức quản lý tiên tiến trong các cơ quan, đơn vị nhà nước.

***3.1.3. Định hướng đẩy mạnh cải cách hành chính thời gian đến từ thực tiễn của huyện Quế Sơn***

Mỗi giai đoạn cụ thể sẽ xây dựng kế hoạch, đề án, hệ thống giải pháp phù hợp, để thực hiện tốt nhiệm vụ CCHC trong giai đoạn đến cần tập trung một số giải pháp cơ bản sau đây:

Tập trung công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ CCHC ở tất cả các ngành, các cấp. Đặc biệt chú trọng thực hiện tốt trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan hành chính Nhà nước các cấp trong công tác CCHC.

Xây dựng cụ thể, chi tiết, có chất lượng các chương trình kế hoạch

CCHC. Trong đó chú trọng nội dung nhiệm vụ thực hiện sát đúng yêu cầu của công tác CCHC, phù hợp với thực tiễn.

Chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng hành chính, nghiệp vụ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, công chức. Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức với cơ cấu và số lượng hợp lý; đổi mới công tác tuyển dụng sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm, kỷ luật.

Thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính, cơ chế thanh tra, kiểm tra công vụ. Xử lý nghiêm những cán bộ công chức thoái hóa biến chất, những nhiều, vô trách nhiệm.

Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan trong hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn trong giải quyết các công việc có liên quan. Việc này phải được cụ thể hóa bằng những quy định có tính pháp lý hoặc quy chế phối hợp thực hiện nhiệm vụ.

Xây dựng cơ chế nhằm tăng cường sự giám sát của nhân dân, doanh nghiệp đối với hoạt động của cơ quan nhà nước. Tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích sự tham gia đồng thời xử lý kịp thời những phản ánh, kiến nghị của nhân dân, doanh nghiệp đối với những vấn đề liên quan đến cải cách hành chính.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về CCHC nhằm nâng cao nhận thức về CCHC của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và mọi tầng lớp nhân dân.

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong cả hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở trong công tác CCHC và sự tham gia tích cực của các tổ chức đoàn thể vào công tác này.

## **3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính từ thực tiễn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam**

### ***3.2.1. Một số giải pháp:***

Nhiều năm qua, công tác CCHC trên địa bàn huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam đã đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ. Tuy nhiên, CCHC là một nhiệm vụ lâu dài và phức tạp, nhất là đối với một huyện còn nhiều khó khăn, chính vì vậy, cần những định hướng, giải pháp đúng đắn để tiếp tục đẩy mạnh CCHC trong thời gian đến. Qua nghiên cứu lý luận và thực tiễn CCHC tại huyện Quế Sơn, xin đề xuất một số giải pháp như sau:

*Thứ nhất, tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế:*

Tiếp tục đổi mới quy trình, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả công tác xây dựng và ban hành văn bản QPPL thuộc thẩm quyền của huyện đảm bảo sự cần thiết, tính hợp lý, hợp pháp. Đổi mới cơ bản quy trình ban hành chính sách theo hướng làm rõ trách nhiệm của từng cơ quan đơn vị khi thực hiện công tác CCHC, nâng cao chất lượng, tính đồng bộ của chính sách.

Đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện thể chế phục vụ trực tiếp CCHC, đặc biệt là thể chế về tổ chức bộ máy, công chức, công vụ, phân cấp, tài chính công.

Tập trung đẩy mạnh công tác tuyên truyền CCHC thông qua các phương tiện thông tin đại chúng và bằng nhiều hình thức, phương tiện khác; đây là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao nhận thức một cách đầy đủ, toàn diện của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và các tổ chức, công dân về nội dung và ý nghĩa của CCHC, Chương trình CCHC của huyện giai đoạn 2011-2020, từ đó tích cực cùng tham gia thực hiện các nhiệm vụ CCHC. Thời gian qua, huyện đã ban hành và thực hiện các Kế hoạch tuyên truyền CCHC, tuy nhiên việc tuyên truyền còn mang tính hình thức, cần phân loại đối tượng được tuyên truyền với những nội dung, biện pháp, cách thức khác nhau. Đặc biệt, cần quan tâm học hỏi kinh nghiệm các mô hình của các đơn vị thực hiện tốt công tác CCHC. Kịp thời và định kỳ hằng năm tổ chức tuyên dương các tập thể, cá nhân điển hình tốt trong công tác CCHC và phê phán các biểu hiện thiếu trách nhiệm, làm ảnh hưởng đến chỉ số CCHC của của cơ quan, đơn vị.

Thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo Tiêu chuẩn TCVN ISO 9001 : 2008 được UBND huyện xây dựng và ban hành theo Quyết định số 593/QĐ-UBND ngày 27/5/2015. Đây được coi như là một quy trình công nghệ quản lý mới trên nhiều lĩnh vực, đặc biệt là kết hợp với thực hiện thủ tục hành chính để loại bỏ những thủ tục rườm rà, nâng cao hiệu quả và chất lượng hoạt động của bộ máy hành chính.

*Thứ hai, tiếp tục đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính:*

Tiếp tục rà soát, cắt giảm và đơn giản hoá thủ tục hành chính trên tất cả các lĩnh vực theo Quyết định số 30/QĐ-TTg, ngày 10/01/2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đơn giản hóa thủ tục hành chính trên các lĩnh vực Nhà nước giai đoạn 2007-2010. Xoá bỏ các thủ tục hành chính rườm rà, phiền hà, gây khó khăn cho tổ chức, doanh nghiệp, công dân; theo đó hoàn thiện các thủ tục hành chính theo hướng cập nhật kịp thời, đầy đủ, chính xác, đơn giản và thuận tiện cho doanh nghiệp và người dân; đi liền với việc công khai, công bố các thủ tục, quy trình, thời gian giải quyết công việc, phí, lệ phí để người dân, doanh nghiệp biết thực hiện và giám sát.

Sắp xếp biên chế các phòng, ban liên quan hợp lý để bố trí công chức thực hiện công tác tiếp nhận và giao trả hồ sơ theo cơ chế một cửa trên các lĩnh vực; cán bộ, công chức được sắp xếp ở các vị trí tiếp nhận và trả kết quả thủ tục hành chính cần được đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ và công nghệ thông tin, đồng thời được hưởng chế độ hỗ trợ, ưu tiên về các điều kiện làm việc vì đây là một công việc nhiều áp lực.

Quy định chặt chẽ thực hiện TTHC đã ban hành từ việc cập nhật, kiểm tra và đề xuất xử lý các vi phạm hoặc tự ban hành TTHC không đúng quy định của pháp luật.



Tiếp tục đẩy mạnh nâng cao số lượng và chất lượng thực hiện cơ chế một cửa liên thông giải quyết thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giữa các cơ quan, ban ngành của huyện; từng bước mở rộng liên thông giải quyết thủ tục hành chính giữa cấp tỉnh, huyện, xã. Đây là mô hình rất khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải thực hiện từng bước, đồng bộ giữa các ngành, các cấp mà điều kiện cần trước tiên là xây dựng được cơ sở trang thiết bị, phần mềm đến việc sắp xếp, bố trí con người hợp lý, đủ năng lực để thực hiện.

*Thứ ba, tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính:*

Rà soát, đánh giá đội ngũ công chức hành chính để cơ cấu lại công chức, bố trí lại theo từng vị trí, xác định rõ trách nhiệm của từng cán bộ thực thi công vụ theo Đề án vị trí việc làm đã được xây dựng và phê duyệt.

Tiếp tục rà soát quy chế tổ chức hoạt động các cơ quan, đơn vị; hoàn thiện quy chế làm việc của UBND cấp huyện, xã. Rà soát, điều chỉnh lại chức năng, nhiệm vụ các cơ quan nhà nước để khắc phục sự chồng chéo, trùng lặp hoặc bỏ sót về chức năng, nhiệm vụ, đảm bảo bộ máy thực sự gọn nhẹ, hiệu lực, hiệu quả. Đồng thời, khảo sát, phân tích, đánh giá hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành y tế, giáo dục, khoa học công nghệ để có phương án đẩy mạnh xã hội hóa, để những công việc mà nhà nước không cần nắm giữ cho các tổ chức xã hội thực hiện. Hoặc chuyển giao một số đầu mối, tổ chức bên trong của huyện cho xã, thị trấn quản lý để đảm bảo nguyên tắc: Việc nào, cấp nào sát thực tế hơn, giải quyết kịp thời hơn, phục vụ tốt hơn yêu cầu của tổ chức, công dân thì giao cho cấp đó thực hiện.

Đơn giản hóa cơ cấu tổ chức các cơ quan, đơn vị; tiếp tục đổi mới phương thức làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước. Từng bước càng ngày càng tinh gọn bộ máy bên trong của Bộ, ngành trung ương và sở, ban, ngành đảm bảo hoạt động đạt hiệu quả, đem lại lợi ích thiết thực cho tổ chức công dân;

Cải cách các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công, bảo đảm tách bạch rõ hành chính với sự nghiệp, hoàn thiện thể chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công trong tổ chức và hoạt động.

*Thứ tư, đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức:*

Nâng cao vai trò, trách nhiệm, quyết tâm chính trị, cam kết chính trị của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương về công tác cải cách hành chính. Xác định công tác CCHC phải là khâu đột phá quan trọng trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị. Lấy kết quả thực hiện CCHC, Chỉ số CCHC làm thước đo đánh giá trình độ, năng lực của người đứng đầu, của tập thể cán bộ lãnh đạo chủ chốt và là cơ sở quan trọng để xem xét bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, nâng ngạch, nâng lương, thi đua khen thưởng đối với CBCCV.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, duy trì số điện thoại đường dây nóng; tiếp tục thực hiện có hiệu quả các Đề án, Quyết định của UBND tỉnh; UBND huyện đã được HĐND huyện đã thông qua về cơ chế chính sách đối với công tác cán bộ. Trong đó, tiếp tục hoàn thiện một cách cơ bản về quy định tuyển dụng, về tiêu chuẩn chức danh bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đội ngũ CBCC lãnh đạo. Kiến nghị với cấp tỉnh mở rộng mô hình thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý. Đổi mới nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ theo yêu cầu vị trí công tác, cả về kiến thức, kỹ năng và thái độ, hành vi ứng xử của CBCCV. Đặc biệt, quan tâm đào tạo đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn đảm bảo đạt chuẩn theo quy định (nhất là Cán bộ quy hoạch lãnh đạo theo Đề án 500 của UBND tỉnh). Đồng thời, có kế hoạch triển khai tích cực chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định 108 của Chính phủ ban hành.

Xây dựng bộ tiêu chí, quy trình để đánh giá, xếp loại CBCCV một cách cụ thể, khoa học, thiết thực và hiệu quả. Nghiên cứu ban hành kế hoạch sát hạch thường xuyên đối CBCCV để khắc phục tình trạng công chức đã

được đảm bảo bằng chế độ biên chế và qua một thời gian thi hành công vụ, một bộ phận tỏ ra thiếu năng động, thiếu ý chí tiến thủ, tạo sự ỳ ạch trong bộ máy nhà nước.

Đề cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương, chất lượng phục vụ nhân dân của đội ngũ CBCCVC với tinh thần chung là nâng cao tính chuyên nghiệp và đạo đức trong thực thi công vụ, để đội ngũ CBCCVC thực sự là "đầy tớ" của nhân dân. Theo đó, có chế tài để xử lý nghiêm những trường hợp: "biết mà không làm" hoặc "làm không đúng, làm không hết khả năng, trách nhiệm". Đồng thời lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương cũng phải thường xuyên giáo dục, nhắc nhở CBCCVC, "nói không với những nhiễu, gây khó khăn, phiền hà", "nói không với phong bì" trong giải quyết các công việc đối với tổ chức, công dân và doanh nghiệp.

Xây dựng và đưa vào thực hiện phương pháp khoa học kết hợp với tin học điện tử để theo dõi, đánh giá kết quả công tác của CBCC một cách chính xác, khách quan.

Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích thu hút người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao về làm việc tại các địa phương.

Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; thường xuyên quán triệt và duy trì Kế hoạch kiểm tra thường xuyên, đột xuất đối với các cơ quan, đơn vị, địa phương về thực hiện thực hiện Chỉ thị 22/CT-UBND ngày 12/10/2012 của chủ tịch UBND tỉnh Quảng Nam về tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính, nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian làm việc trong các cơ quan, đơn vị và Nghị quyết 01-NQ/HU ngày 06/01/2006 của Ban thường vụ Huyện ủy Quế Sơn về ban hành Chủ trương "ba nhất" là: thực hiện giờ giấc làm việc và chất lượng công việc tốt nhất; giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo đạt kết quả cao nhất; rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống tốt nhất.

Tiếp tục duy trì các cuộc thanh tra, kiểm tra công vụ ở các cơ quan, đơn vị, UBND các xã, thị trấn, kể cả chế độ trách nhiệm của người đứng đầu tổ chức cơ quan, đơn vị, địa phương.

*Thứ năm, tiếp tục cải cách tài chính công:*

Phát huy vai trò của Hội đồng nhân dân huyện trong việc quyết định và giám sát việc thu - chi ngân sách.

Thí điểm thực hiện cơ chế cấp phát ngân sách theo kết quả công việc thay thế cơ chế cấp kinh phí cho cơ quan hành chính chủ yếu dựa vào chỉ tiêu biên chế đối với cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp dịch vụ công.

Phân cấp rõ ràng về quản lý ngân sách bảo đảm cho các cấp chính quyền tại huyện có sự chủ động lớn hơn về nguồn thu và thẩm quyền quyết định chi ngân sách, trên cơ sở đó chủ động bố trí và thực hiện kế hoạch hoạt động quản lý nhà nước và công tác chuyên môn tại địa phương mình.

Cần phân cấp cho từng cấp chính quyền có nguồn thu độc lập tương đối. Khi có được nguồn thu độc lập, ổn định theo khu vực hành chính của mình, mỗi cấp sẽ tích cực và chủ động hơn trong việc bồi dưỡng và khai thác nguồn thu. Khoản thu độc lập, có tính ổn định cao sẽ giúp chính quyền địa phương chủ động bố trí các khoản chi tiêu cố định của mình, không bị lệ thuộc quá nhiều vào cấp trên.

Hoàn thiện các chế độ, định mức chi tiêu. Các định mức chi tiêu hợp lý giúp các cơ quan, đơn vị tính toán chính xác hơn các nguồn lực tài chính cần thiết cũng như có căn cứ khoa học để chi tiêu kinh phí một cách tiết kiệm và thích hợp. Cần tiếp tục hoàn thiện các định mức chi tiêu cụ thể - đặc biệt trong lĩnh vực hành chính, trên cơ sở khách quan và sát hợp hơn với thực tế, theo hướng tạo ra sự chủ động cho cơ quan, đơn vị và khuyến khích tiết kiệm.

Tăng cường tính chủ động về tài chính của các đơn vị hành chính sự nghiệp trên cơ sở gắn chỉ tiêu tài chính với việc cải tiến cơ chế quản lý của

các đơn vị này. Việc khoán biên chế và chi phí hành chính đối với các cơ quan hành chính và quyền tự chủ về tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp có thu cần được hoàn chỉnh và áp dụng mở rộng trong thời gian tới.

Tăng cường sử dụng ngân sách có hiệu quả, từ đó dành một khoản chi thỏa đáng cho tiền lương trên cơ sở tiếp tục cải cách chính sách tiền lương gắn với kết quả thực thi nhiệm vụ. Yêu cầu quan trọng bậc nhất trong cải cách tiền lương là xây dựng được một hệ thống thang bảng lương và cơ chế nâng lương hợp lý có tác dụng khuyến khích những người làm việc có hiệu quả. [35]

*Thứ sáu, tiếp tục đẩy mạnh hiện đại hóa nền hành chính:*

Tiếp tục đầu tư nghiên cứu, học tập ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động của từng cơ quan, đơn vị. Phấn đấu đến năm 2020, tin học hóa hoạt động quản lý điều hành thực hiện công việc và trao đổi, xử lý thông tin, văn bản giữa các cơ quan, ban ngành, địa phương với nhau.

Tiếp tục áp dụng có hiệu quả hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001 - 2008 trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước.

Chỉ đạo quán triệt xây dựng, hoàn thiện Quy chế làm việc của các cơ quan hành chính nhà nước; ban hành và thực hiện quy chế văn hoá công sở; duy trì thực hiện thường xuyên, liên tục.

Quy hoạch và xây dựng công sở theo hướng tập trung và từng bước hiện đại, có đủ điều kiện và phương tiện làm việc, tạo thuận lợi cho người dân khi đến liên hệ và giải quyết công việc.

Đẩy mạnh hiện đại hoá nền hành chính nhà nước theo hướng không chỉ là tin học hoá, mà phải đổi mới lề lối, phương pháp làm việc, tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính; là văn hoá công sở; là quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ CBCCVC. Tích cực triển khai ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác chỉ đạo, quản lý, điều hành ở các cấp, các ngành.

Giảm tối đa hội họp, giấy tờ, xử lý nhanh, hiệu quả công việc, xây dựng phương pháp làm việc khoa học, hiện đại. Nâng cao số lượng và chất lượng sử dụng thư điện tử trong trao đổi công việc của CBCCVC, từng bước xây dựng hình ảnh công chức điện tử, chính quyền điện tử. Đổi mới việc cung cấp thông tin trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh, của các ngành, địa phương đảm bảo cả 3 tiêu chí: Tính kịp thời của thông tin, mức độ đầy đủ của thông tin về các lĩnh vực quản lý nhà nước của tỉnh và mức độ thuận tiện trong truy cập, khai thác thông tin. Tăng cường số lượng, chất lượng, hiệu quả ứng dụng các dịch vụ hành chính công mức độ 3 và 4 trên địa bàn huyện.

Đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế một cửa tạo sự đồng đều giữa UBND các huyện, thị xã ,thành phố và các Sở, Ban ngành cấp tỉnh tạo điều kiện tiếp tục mở rộng cơ chế một cửa liên thông hiện đại. Đồng thời, đầu tư nguồn lực về cơ sở vật chất, trang thiết bị và bố trí CBCC làm việc ở Bộ phận một cửa các cấp phải là những người có kinh nghiệm, am hiểu toàn diện các lĩnh vực công tác và có khả năng công tác dân vận chính quyền; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về nghiệp vụ, khả năng sử dụng thành thạo công nghệ thông tin cho đội ngũ công chức ở bộ phận này, cũng như có cơ chế, chính sách, chế độ hỗ trợ, ưu tiên về các điều kiện, phương tiện làm việc cho Bộ phận một cửa.

*Thứ bảy, về chỉ đạo, điều hành công tác cải cách hành chính:*

Tiếp tục tập trung và chỉ đạo đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội, quốc phòng an ninh theo yêu cầu nhiệm vụ mới, gần gũi, gắn bó mật thiết với nhân dân. Thực hiện tốt công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát của Đảng, chính quyền, đoàn thể Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Xây dựng và hoàn thiện bộ máy chính quyền vững mạnh, hoạt động có hiệu quả, thực hiện tốt quy chế dân chủ gắn với CCHC, thực hành tiết kiệm chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí.

Mặt trận và các đoàn thể không ngừng đổi mới nội dung, phương thức

hoạt động phong phú và đa dạng, làm tốt công tác phối hợp để bảo quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân.

Xác định rõ trách nhiệm và quyền hạn của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong khi thực hiện các nhiệm vụ về CCHC.

Tăng cường vai trò kiểm tra, giám sát việc thực hiện CCHC.

Bổ trí đủ nguồn tài chính và nhân lực phục vụ CCHC.

### **3.2.2. Một số kiến nghị**

#### **3.2.2.1. Kiến nghị với Quốc hội, Chính phủ và các Bộ, ngành Trung ương**

Hoàn chỉnh hệ thống văn bản pháp luật, trong đó quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn các cơ quan, đẩy mạnh phân cấp giữa Trung ương và địa phương, cơ quan Nhà nước thẩm quyền chung và cơ quan Nhà nước thẩm quyền riêng. Khắc phục tình trạng không đồng bộ trong quy định pháp luật (Luật đã có hiệu lực nhưng chờ Nghị định, Nghị định lại chờ thông tư...).

Tiếp tục đổi mới nội dung và phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Nhà nước nói chung và với các cơ quan hành chính nói riêng, tạo sự nhanh nhẹn, linh hoạt cho các cơ quan hành chính thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý kinh tế - xã hội.

Chính phủ và các Bộ, ngành Trung ương nghiên cứu có những cơ chế chính sách và bố trí đủ các nguồn lực về con người, tài chính để thực hiện đồng bộ các nhiệm vụ trọng tâm hoặc nhiệm vụ quan trọng của CCHC.

Tiếp tục đẩy mạnh cải cách tiền lương, đặc biệt là cán bộ, công chức làm việc các cơ quan hành chính nhà nước, trước hết đảm bảo mức sống trung bình khá trở lên trong xã hội để cán bộ, công chức chuyên tâm công tác, tạo động lực hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Triển khai tổ chức mô hình thi tuyển công chức bằng phần mềm trên máy tính, đặc biệt là thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở

lên, bảo đảm đồng bộ, khách quan, công bằng, chất lượng, tuyển dụng người thực tài trong công tác tuyển dụng công chức và bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo.

Xây dựng cơ chế hỗ trợ nguồn kinh phí để các địa phương đẩy mạnh thực hiện nhiệm vụ CCHC; huy động các nguồn vốn hợp pháp từ các dự án nước ngoài để phân bổ và hỗ trợ các địa phương trong thực hiện nhiệm vụ CCHC, ưu tiên hỗ trợ các địa phương còn nhiều khó khăn.

Đề nghị Bộ Nội vụ có hướng dẫn cụ thể về tiêu chí xây dựng, triển khai mô hình một cửa hiện đại tại các Sở, ngành và UBND cấp huyện.

#### *3.2.2.2. Kiến nghị với các cấp chính quyền tỉnh Quảng Nam*

Tăng cường tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cho CBCC tại địa phương, đặc biệt là đội ngũ chuyên trách CCHC để nâng cao nhận thức, trình độ chuyên môn và trách nhiệm tham mưu trong công tác CCHC; tổ chức các hội nghị chia sẻ kinh nghiệm trong thực hiện CCHC giữa các tỉnh, thành trong cả nước.

UBND tỉnh cần sớm thành lập Ban chỉ đạo hệ thống theo dõi, giám sát, kiểm tra, đánh giá công tác CCHC trên địa bàn tỉnh và nên có chế tài hợp lý để thúc đẩy các Sở ngành, địa phương tập trung quan tâm đẩy mạnh công tác này.

Chỉ đạo thực hiện và có kế hoạch đầu tư đồng bộ có trọng điểm về kinh phí, trụ sở làm việc, trang thiết bị ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý điều hành, thực hiện mạnh việc phân cấp quản lý cho cấp huyện và các xã, thị trấn nhất là về lĩnh vực đầu tư xây dựng cơ bản, tài chính ngân sách, tổ chức cán bộ.

#### *3.2.2.3. Kiến nghị với Huyện ủy, UBND huyện Quế Sơn*

Tiếp tục xác định CCHC là nhiệm vụ trọng tâm, đột phá có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế xã hội của huyện để tập trung lãnh đạo, chỉ đạo.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công tác CCHC, nhất là những vấn đề trọng tâm, những khâu yếu để tập trung chỉ đạo.



Xây dựng cơ chế để huy động sự tham gia của các tổ chức chính trị - xã hội, các đoàn thể, người dân ngày càng tham gia và tích cực thực hiện nhiều hơn vào công tác CCHC nhằm thúc đẩy công tác này hơn nữa.

UBND huyện có vai trò chỉ đạo chung, căn cứ Chương trình CCHC giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ phân công nhiệm vụ cho các cơ quan, đơn vị, địa phương cụ thể như sau:

- Văn phòng HĐND&UBND huyện:

+ Tiếp tục học tập, nghiên cứu, nâng cao chất lượng thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông; tham mưu UBND huyện Đề án xây dựng cơ chế một cửa, một cửa liên thông theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp, từng bước mở rộng phạm vi liên thông thủ tục hành chính.

+ Xây dựng kế hoạch định kỳ rà soát, đánh giá, kiểm tra việc thực hiện quy trình quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2008, đồng thời tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện hệ thống này đảm bảo hiệu quả, mang tính khả thi nhất.

- Phòng Tư pháp huyện:

+ Xây dựng kế hoạch đẩy mạnh cải cách thể chế; tham mưu UBND huyện thực hiện tốt công tác thẩm định, ban hành văn bản QPPL; theo dõi thi hành pháp luật.

+ Phối hợp với Văn phòng HĐND&UBND huyện duy trì tốt công tác kiểm soát thủ tục hành chính.

- Phòng Tài chính - Kế hoạch huyện: xây dựng kế hoạch đẩy mạnh cải cách tài chính công; chủ động thực hiện có hiệu quả cơ chế tài chính đối với hoạt động của các cơ quan, đơn vị.

- Phòng Văn hóa & Thông tin huyện:

+ Hằng năm tham mưu UBND huyện xây dựng kế hoạch tuyên truyền CCHC và thường xuyên theo dõi, duy trì thực hiện có hiệu quả kế hoạch này.

+ Phối hợp với Văn phòng HĐND&UBND xây dựng phương án nâng cao ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước.

- UBND các xã, thị trấn:

Tích cực chỉ đạo triển khai thực hiện và kiểm tra báo cáo tình hình triển khai thực hiện Kế hoạch CCHC của huyện tại đơn vị mình. Khẩn trương củng cố, kiện toàn tổ chức bộ máy, bố trí bộ phận tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả đúng quy định, công khai niêm yết đầy đủ thủ tục hành chính thực hiện tại cấp xã theo đúng quy định

- Phòng Nội vụ huyện – Cơ quan thường trực CCHC cấp huyện:

+ Hằng năm tham mưu UBND huyện ban hành Kế hoạch CCHC trong đó nêu rõ nhiệm vụ, sản phẩm, trách nhiệm, thời gian thực hiện và đề xuất kinh phí cần thiết để triển khai thực hiện; các giải pháp tăng cường công tác chỉ đạo và kiểm tra việc thực hiện CCHC.

+ Có trách nhiệm hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn huyện tổ chức thực hiện Kế hoạch công tác CCHC của huyện; định kỳ tổng hợp báo cáo công tác CCHC của các cơ quan, ban ngành, địa phương báo cáo UBND huyện, tỉnh theo dõi, chỉ đạo.

+ Xây dựng kế hoạch kiểm tra định kỳ, đột xuất về công tác CCHC và có chế tài xử lý hợp lý để nâng cao chất lượng, trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị địa phương trong việc triển khai thực hiện.

+ Phối hợp với các Sở, ngành tỉnh tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ, công chức chuyên trách thực hiện công tác CCHC ở các cơ quan, đơn vị; UBND các xã, thị trấn.

+ Chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan xây dựng hoặc thẩm định các Đề án, Dự án có liên quan đến công tác CCHC, trình UBND huyện phê duyệt.

+ Báo cáo, tham mưu Thường trực UBND huyện xử lý, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc và đề xuất, kiến nghị của các cơ quan, đơn vị; UBND các xã, thị trấn.

### **Kết luận chương 3**

Qua nghiên cứu lý luận và thực tiễn công tác CCHC trên địa bàn huyện Quế Sơn, trên đây là một số giải pháp mang tính khả thi cao để huyện Quế Sơn tiếp tục đẩy mạnh CCHC trong thời gian đến. Các giải pháp hướng đến hoàn thiện, nâng cao chất lượng hệ thống thể chế; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, đặc biệt theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông; sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hiệu quả, tinh giản biên chế; chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cả về năng lực, chuyên môn và phẩm chất đạo đức của người cán bộ.

Bên cạnh đó, các đề xuất, kiến nghị với Quốc Hội, Chính phủ, Bộ, ngành Trung ương; với các cấp chính quyền tỉnh Quảng Nam; với Huyện ủy, UBND huyện Quế Sơn được đưa ra với mục đích tạo điều kiện thuận lợi để địa phương thực hiện tốt các giải pháp đẩy mạnh công tác CCHC; đồng thời tạo sự đồng bộ, thống nhất trong công tác CCHC trên cả tỉnh, cả nước. Riêng đối với huyện Quế Sơn, đây là những nội dung đề xuất để lãnh đạo huyện nhìn nhận, xem xét, đưa ra những đường lối, chủ trương chỉ đạo đúng đắn nhất để công tác CCHC của huyện nhà đạt kết quả cao nhất, đặc biệt trong giai đoạn cuối của Chương trình cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ.

## KẾT LUẬN

Trong nhiều năm qua, từ một địa phương nghèo nàn, lạc hậu bị tàn phá nặng nề bởi chiến tranh, huyện Quế Sơn đã vươn lên, khắc phục khó khăn, đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội, bắt tay vào công cuộc cải cách hành chính. Đối với huyện Quế Sơn, cải cách hành chính thật sự là nhiệm vụ còn tương đối mới mẻ, khó khăn và thách thức. Tuy nhiên, những năm gần đây, Đảng bộ - Chính quyền huyện đã quyết tâm, coi CCHC là nhiệm vụ chính trị trọng tâm, cùng với nhân dân toàn huyện quyết tâm hoàn thành tốt nhiệm vụ CCHC mà mục tiêu là hoàn thành tốt Chương trình cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020 của Chính phủ.

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Quế Sơn lần thứ XXIV, nhiệm kỳ 2015-2020 đã đề ra mục tiêu: “Phát triển kinh tế - xã hội phải đi đôi với đẩy mạnh cải cách hành chính; nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền. Tập trung xây dựng chính quyền (HĐND và UBND) trong sạch, vững mạnh, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, gắn với tăng cường vai trò lãnh đạo, kiểm tra của cấp ủy, giám sát của nhân dân, đề cao trách nhiệm cá nhân người đứng đầu và vai trò tham mưu của các cơ quan chuyên môn. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý, điều hành”

Xác định phát triển kinh tế, xã hội phải đi đôi với CCHC, chính vì vậy, CCHC là nhiệm vụ bức thiết của huyện Quế Sơn trong thời gian đến. Mục tiêu của huyện là xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp; bộ máy hành chính tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, tạo môi trường thuận lợi cho phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất đạo đức và trình độ, năng lực để thực thi nhiệm vụ, công vụ; đẩy mạnh đơn giản

thủ tục hành chính; ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin vào hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước tạo điều kiện thuận lợi để thu hút đầu tư, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ quan trọng để phát triển kinh tế, xã hội của huyện nhà.

Luận văn nghiên cứu cơ sở lý luận về Cải cách hành chính ở nước ta, trên cơ sở đó phân tích thực trạng, những hạn chế, khó khăn, bất cập của CCHC huyện Quế Sơn và đề xuất những giải pháp, kiến nghị để tiếp tục đẩy mạnh CCHC trên địa bàn huyện Quế Sơn. Do thời gian nghiên cứu ngắn, điều kiện nghiên cứu trong phạm vi giới hạn; việc thu thập xử lý thông tin cũng gặp nhiều khó khăn, hạn chế. Vì vậy, bản thân tác giả đã cố gắng hết sức dành mọi nguồn lực để hoàn thành luận văn, kết quả thu được là khả quan, nhưng do kinh nghiệm chưa nhiều nên không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Tác giả luận văn rất mong nhận được sự góp ý, bổ sung của quý thầy, cô giáo, các nhà khoa học; các bạn đọc và của quý lãnh đạo cũng như các bạn đồng nghiệp huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam để luận văn được hoàn thiện hơn, có tính khả thi áp dụng vào điều kiện thực tế của huyện Quế Sơn, tỉnh Quảng Nam. Trên cơ sở các giải pháp, đề xuất, kiến nghị của luận văn, tác giả kính mong quý cấp lãnh đạo huyện Quế Sơn xem xét áp dụng để công tác CCHC trên địa bàn huyện trong thời gian đến được đẩy mạnh và thực hiện tốt hơn.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo kết quả thực hiện công tác cải cách hành chính giai đoạn I (2011-2015) và nhiệm vụ trọng tâm giai đoạn II (2016-2020) của UBND tỉnh Quảng Nam.
2. Báo cáo Sơ kết thực hiện CCHC huyện Quế Sơn giai đoạn 2011-2015, phương hướng triển khai nhiệm vụ CCHC giai đoạn 2016-2020.
3. Báo cáo tổng kết thực hiện Chương trình CCHC giai đoạn 2001-2010, xây dựng Chương trình CCHC giai đoạn 2011-2020 thành phố Hải phòng.
4. Bộ Nội vụ (2013), Chương trình bồi dưỡng Công chức chuyên trách Cải cách hành chính.
5. Chỉ thị 22/CT-UBND ngày 12/10/2012 của chủ tịch UBND tỉnh Quảng Nam về tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính, nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian làm việc trong các cơ quan, đơn vị;
6. Chương trình tổng thể cải cách Hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010 của Chính phủ.
7. Chương trình tổng thể cải cách Hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 của Chính phủ.
8. TS. Nguyễn Văn Cường (2011), *Cải cách hành chính tại một số quốc gia và kinh nghiệm vận dụng vào Việt Nam*, Tạp chí nghiên cứu lập pháp số 197 ngày 20/6/2011.
9. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Hội nghị lần 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia - sự thật, Hà Nội.
11. GS.TS Nguyễn Duy Gia (1995), *Cải cách nền hành chính Quốc gia ở nước ta*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

12. PGS.TS Nguyễn Hữu Hải, *Cải cách nền hành chính nhà nước*, Chuyên đề giảng dạy tại Học viện Hành chính.
13. TS. Nguyễn Ngọc Hiến (2006), *Hành chính công*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật Hà Nội.
14. Nguyễn Ngọc Hiến (chủ biên) (2001), *Các giải pháp thúc đẩy Cải cách hành chính ở Việt Nam*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
15. Nguyễn Thị Hồng Hiếu (2010), *Các giải pháp tăng cường cải cách hành chính tại tỉnh Lào Cai của học viên Nguyễn Thị Hồng Hiếu*, Luận văn thạc sĩ.
16. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia TP.HCM (2009), tập bài giảng phần Khoa học hành chính Chương trình cao cấp lý luận chính trị.
17. Kế hoạch Cải cách hành chính giai đoạn 2016-2020 của UBND tỉnh Quảng Nam.
18. Kế hoạch CCHC huyện Quế Sơn giai đoạn 2011-2015. (Ban hành kèm theo Quyết định số 455/QĐ-UBND ngày 03.5.2012 của UBND huyện).
19. Kế hoạch CCHC huyện Quế Sơn giai đoạn 2016-2020 (Ban hành kèm theo Quyết định số 75/QĐ-UBND ngày 28/01/2016 của UBND huyện).
20. Lê Thị Bình Minh (2013), *Đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2011-2020*.
21. Khải Nguyên (2008), *Cán bộ công chức với vấn đề cải cách hành chính, chống tham nhũng, lãng phí*, Nxb Lao động.
22. Nghị quyết 01-NQ/HU ngày 06/01/2006 của Ban thường vụ Huyện ủy Quế Sơn về ban hành Chủ trương “ba nhất”.
23. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Quế Sơn lần thứ XXIV, nhiệm kỳ 2015-2020.
24. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX Đảng Cộng sản Việt Nam (2001).

25. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) ngày 16/8/1999.
26. Thang Văn Phúc - Chủ biên (2001), *Cải cách hành chính nhà nước: thực trạng, nguyên nhân và giải pháp*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
27. Quốc Hội (2015), *Luật Tổ chức Chính quyền địa phương được Quốc hội thông qua vào ngày 19/6/2015*.
28. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2008), *Luật CBCC*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Quốc Hội, *Luật tổ chức HĐND và UBND (sửa đổi)*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
30. Sở Nội vụ Hòa Bình (2010), *Báo cáo tổng thể chương trình CCHC, giai đoạn 2001-2010, phương hướng nhiệm vụ 2011-2020*.
31. Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng (2010), *Báo cáo tổng thể chương trình CCHC, giai đoạn 2001-2010, phương hướng nhiệm vụ 2011-2020*.
32. Tài liệu bồi dưỡng thi nâng ngạch Khối Đảng và Đoàn thể năm 2013, *Nền hành chính nhà nước và Cải cách hành chính nhà nước*.
33. Phạm Đức Toàn (2010), *Mối quan hệ giữa cải cách hành chính và đổi mới kinh tế là tất yếu trong tổng thể đất nước*, Văn phòng Bộ Nội vụ.
34. Dương Quang Tung (2007), *Cải cách hành chính để thúc đẩy sự phát triển đất nước trong thời kỳ mở cửa, hội nhập hiện nay*, Viện khoa học Tổ chức Nhà nước.
35. ThS. Cấn Quang Tuấn (2014), *Cải cách tài chính công thực trạng và giải pháp*.
36. GS.TS Vũ Huy Từ (chủ biên) (1998), *Hành chính học và cải cách hành chính*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
37. Thủ tướng (2011), *Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 về việc phê duyệt kế hoạch ĐTBĐ CBCC giai đoạn 2011 - 2015*.



38. TS. Hà Quang Trường, Luận án Tiến sĩ, Vấn đề con người trong cải cách hành chính ở Việt Nam hiện nay.
39. UBND huyện Quế Sơn (2015), *Sách Quế Sơn Hành trình đi tới*.
40. PGS.TS Đinh Ngọc Vượng (2008), *Cải cách hành chính và xây dựng nhà nước pháp quyền ở Việt Nam hiện nay*, Viện Nhà nước và Pháp luật, Việt Nam.